

**DUE DATE SLIP****GOVT COLLEGE, LIBRARY****KOTA (Raj )**

Students can retain library books only for two weeks at the most

BORROWER S No	DUE DATE	SIGNATURE

# भारतीय श्रमिक-वर्ग आन्दोलन

लेखक

डॉ० जगन्नाथस्वरूप माथुर, एम०काम०, डी०लिट्

रीडर वाणिज्य विभाग,

इलाहाबाद विश्वविद्यालय

इलाहाबाद



राजस्थान हिन्दी ग्रन्थ अकादमी

जयपुर-४

शिक्षा तथा समाज कल्याण मंत्रालय, भारत सरकार की विश्वविद्यालय ग्रन्थ योजना  
के अंतर्गत राजस्थान हिंदी ग्रन्थ अकादमी द्वारा प्रकाशित

प्रथम संस्करण—१९७७

मूल्य—२०.००

© राजस्थान हिंदी ग्रन्थ अकादमी जयपुर-४

प्रकाशक  
राजस्थान हिंदी ग्रन्थ अकादमी  
ए-२६/२, विद्यालय मार्ग, तिलक नगर  
जयपुर-४

मुद्रक—  
अणिमा प्रिंटर्स,  
पुलिस मेमोरियल,  
जयपुर-४

## प्रस्तावना

भारत की स्वतंत्रता के बाद इसकी राष्ट्रभाषा को विश्वविद्यालय शिक्षा के माध्यम के रूप में प्रतिष्ठित करने का प्रश्न राष्ट्र के सम्मुख था। किंतु हिन्दी में इस प्रयोजन के लिए अपेक्षित उपयुक्त पाठ्यपुस्तकें उपलब्ध नहीं होने से यह माध्यम-परिवर्तन नहीं किया जा सकता था। परिणामतः भारत सरकार ने इस स्थिति के निवारण के लिए 'बैज्ञानिक तथा पारिभाषिक शब्दावली आयोग' की स्थापना की थी। इसी योजना के अन्तर्गत पीछे १९६६ में पाँच हिन्दी भाषी प्रदेशों में ग्रन्थ प्रकाशनों की स्थापना की गयी।

राजस्थान हिन्दी ग्रन्थ अकादमी हिन्दी में विश्वविद्यालय स्तर के उत्कृष्ट ग्रन्थ निर्माण में राजस्थान के प्रतिष्ठित विद्वानों तथा अनुयायियों का सहयोग प्राप्त कर रही है और मानविकी तथा विज्ञान के प्रायः सभी क्षेत्रों में उत्कृष्ट पाठ्य ग्रन्थों का निर्माण करवा रही है। अकादमी चतुर्थ पंचवर्षीय योजना के अन्तर्गत तीन सौ से भी अधिक ग्रन्थ प्रकाशित कर सकेगी ऐसी हम आशा करते हैं। प्रस्तुत पुस्तक इसी क्रम में तैयार करवायी गयी है। हमें आशा है कि यह अपने विषय में उत्कृष्ट योगदान करेगी।

चन्दनमल बेंद

अध्यक्ष

गौ० शं० सत्येन्द्र

निदेशक



## भूमिका

पश्चिमी यूरोप और उत्तरी अमेरिका के बाहर के देशों में श्रमिक सघवाद पर अच्छी पुस्तकों का अब भी अभाव है। फिर भी विभिन्न देशों के आन्दोलन की विशेषताओं और विकास की प्रवृत्तियों का स्पष्ट करके तथा दशों के बीच उपमा और व्यतिरेक द्वारा वे वास्तविक आवश्यकता की पूर्ति कर सकते हैं। श्रमिक सघवाद के मूल तत्त्व प्रत्येक देश में समान हान हैं किन्तु प्रत्येक देश के आन्दोलन की राजनितिक और आर्थिक परिस्थितियाँ तथा ऐतिहासिक उद्भव और सामाजिक परम्पराओं पर आधारित अपनी विशेषताएँ होती हैं।

देश में आर्थिक और औद्योगिक विकास तथा उसके औद्योगिक श्रमिकों की सहाय्य में पर्याप्त वृद्धि हो जाने से भारतीय श्रमिक सघवाद का विशेष महत्त्व है। स्वतन्त्रता से पूर्व ब्रिटेन से सम्बंधित होने के कारण प्रारम्भिक अवस्था में भारतीय श्रमिक सघों की अधिक स्थिति वहाँ के विधान के अनुरूप थी जबकि अनवर्ती रूप से आन्दोलन पर दीर्घकालीन स्थापित सिद्धांतों और ब्रिटेन के सघों की सफलता का बहुत अधिक प्रभाव था। आन्दोलन के प्रारम्भिक दिनों में महात्मा गांधी द्वारा उसके संगठन और नीतियों में सक्रिय रुचि लिए जान से उसकी प्रतिष्ठा बढ़ गई थी। स्वतन्त्रता अभियान के साथ यह आन्दोलन निकट रूप से सम्बद्ध था। इसलिए प्रारम्भ से ही श्रमिक सघों ने राजनितिक कार्यवाही की और अपना अधिक ध्यान दिया और जिससे औद्योगिक सघों के क्षेत्र में वे कम प्रभावशाली रह गये।

इन पुस्तक के लेखक ने पहले ही १९५७ में भारतीय श्रमिक सघवाद पर अपना एक ग्रंथ प्रकाशित करके बहुमूल्य योगदान दिया है। उसकी मांग इतनी अधिक थी कि तुरंत ही सारी प्रतियाँ समाप्त हो गई। वैसे भी आन्दोलन के रूप में इतने त्वरित परिवर्तन हो रहे हैं कि वर्तमान ग्रंथ में आगे की स्थिति का आकलन समयोचित है। इसके लिए लेखक ने आधिविद्य अनुभव के साथ उद्योग और श्रम के क्रियात्मक अनुभव का निदर्शन किया है। इसलिए उसकी यह नई पुस्तक उन लोगों के लिए जो उद्योग में सेवी वर्ग के मामलों से सक्रिय रूप से सम्बद्ध हैं जो श्रम प्रशासन में सरकारी उत्तरदायित्वों को वहन करते हैं तथा आर्थिक, राजनितिक और सामाजिक विज्ञानों और औद्योगिक सम्बन्धों के क्षेत्र के विद्यार्थियों और अध्यापकों के लिए रुचिकर होगी।

यद्यपि भारतीय श्रमिक सघवाद पचास वर्ष से भी कम पुराना है किन्तु इस देश के आर्थिक, राजनितिक और सामाजिक जीवन में उत्प्रेक्षनीय भूमिका का निर्वाह

## भारतीय श्रमिक-वर्ग का दोहन

किया है तथा कन्द्रीय और राज्य सरकारों के भी कांग्रेस दलीय और प्रमुख मंत्रियों और राज्यपालों तथा स्वतन्त्रता प्राप्ति से पहले सावजनिक जीवन और राजनितिक कामकाही का अपना प्रारम्भिक अनुभव श्रमिक तप प्राप्त करने से प्राप्त किया है। सर्वप्रथम जवाहरि श्रम और श्रमिकों का मद्द्वा भारतीय मजदूरों के साथ सरकार ने प्रथम श्रमिक पट्टिका के रूप में व्यवहार किया। तत्पश्चात् प्राप्ति के मजदूरों की बुद्धि, नियोजन से सावजनिक प्राप्ति करी म कठिनायियों व्यक्तित्व प्रतिष्ठानों में बारम्बार सामूहिक सौजन्यकारी की संभावना तथा प्राप्ति और राष्ट्रीय-स्तार पर प्रभावशाली संगठन बना पाया का असफलता से शक्ति उठानी पड़ी। इसके अलावा राजनितिक कामकाही को अनासुर्य रूप से महत्त्व दिया गया था। पदाधिकारियों में 'बाहरी लोग' की संख्या जितनी कम उद्योग के श्रमिक के रूप में कोई अनुभव नहीं था, पर्याप्त रही है तथा मजदूरों और किसानों का भीत बिनाश का सुखमान के लिए सामूहिक सौजन्यकारी का मुख्य अधिष्ठान शक्ति और सरकार की प्रवृत्ति प्राप्त की पचनिष्ठ को प्राथमिकता दी गई है।

समस्याएँ इसलिये पैदा हुई हैं क्योंकि भारत अब भी एक कृषि प्रधान देश है। वस्तु रूप में पारिश्रमिक पर आधारित सामीप्य व्यवस्था में मुक्त भूति छोटी गिक प्रवृत्तिवस्था में श्रमिकों का परिवर्तन पट्टी काय के अनुशासना और अनुसंधान से जितने व भूमिहीन श्रम जीवी पग का एक प्रग शक्ति तथा सामीप्य जीवन की परम्परागत संरक्षणार्थक स्थिति की शक्ति महत्त्व अनुभव करते हैं, प्राप्त कठिनायियों का जन्म हुआ है। यद्यपि औद्योगिक प्रगति आवश्यक है किन्तु परीक्षित काल में धार कष्ट सन्निहित हो गया है जिन्हें दूर करने में आनायों को असतक सम्मता नहीं मिली है।

यदि किसी भी देश में श्रमिक तप आनायों का सम्पन्न होना है तो उसमें पर्याप्त लचीलापन होना चाहिए ताकि वह राजनितिक उद्भव प्राप्ति नियोजन, करपाणकारी राज्य की व्यवस्थाओं तथा नयी औद्योगिक प्रक्रियाओं और प्रविधियों में जितने स्वचालन भी सम्मिलित है, हुए परिवर्तनों का अनुभव प्राप्त को बना सके। वह जड़ नही रह सकता है। पश्चिम यूरोप और उत्तरी अमेरिका के देशों में पट्टी प्रक्रियाओं में परिवर्तन तथा नव यंत्र और प्रविधि के आविष्कार धीमी गति से हुए हैं जबकि भारत में नवीनतम यंत्र और विधियाँ का प्रगतिशील पश्चिमी देशों से आयात किया गया है। इसलिये भारतीय श्रमिकों को उनका उपयोग करने के लिए स्वल्प रूप में प्रशिक्षित किया जाना चाहिए।

लेखक ने इस सभी तथ्यों पर प्रकाश डाला है। उक्त भारतीय श्रमिक तप का की उत्पत्ति और उद्भव का निर्णय किया है उक्त विनाश की बाधाओं की विवेचना की है तथा उसकी सरकारों वित्त गृह और अधिक स्थिति पर विचार किया है। यह स्वीकार करते हुए कि आन्दोलन का मुख्य उद्देश्य अपने सदस्यों के

## भूमिका

आर्थिक और सामाजिक हितों को आगे बढ़ाना और उनमें रखा करना है लेखक ने यह सघष, उस भूमिका को जिसका निर्वाह श्रमिक सघों को उद्योग के प्रबन्ध में करना पड़ता है कल्याणकारी राज्य को लेकर सघों की अभिवृत्ति तथा सरकार द्वारा समर्थित समाजवाद के रूप के प्रति आन्दोलन की नीति की विवेचना की है।

सदस्यता में वृद्धि तथा विभिन्न उद्योगों और क्षेत्रों में उसके वितरण को स्पष्ट करने के लिए विशद आँकड़े प्रस्तुत किये गये हैं। निरक्षर श्रमिकों के सघों की दुबलताओं की तुलना में सापेक्ष रूप से शिक्षा के उच्च स्तर वाले श्रमिकों के सघों, उदाहरण के लिए डाक और तार सेवाओं तथा रेलवे के सघों की शक्ति में व्यतिरेक स्पष्ट किया गया है।

राष्ट्रीय सघानों के गठन पर विचार विमर्श किया गया है तथा श्रमिक सघों के राजनैतिक महत्त्व को इस तथ्य द्वारा स्पष्ट किया गया है कि प्रत्येक महत्त्वपूर्ण राजनैतिक दल की एक अपनी श्रमिक सघ शाखा अथवा संगठन है इससे एकल राष्ट्रीय सभा, जो सम्पूर्ण भारतीय श्रमिकों का प्रतिनिधित्व कर सके, के गठन में बाधा पड़ी है। इसका परिणाम एक ही फक्द्री के विभिन्न सघों के बीच सम्पर्कों में भी होता है।

श्रम विधानों द्वारा विनियमित कार्य की अवस्थाओं की सीमा, कार्य के घटे और मजदूरी निर्धारण की सरकारी पद्धति तथा विवाचन न्यायालयों और न्यायाधिकरणों के उपयोग की पूर्ण रूप से समालोचना की गई है। किंतु इन विधियों में श्रमिक सघों के कार्य क्षेत्र को संकुचित कर देने की प्रवृत्ति पायी जाती है तथा वे सघों के विकास में बाधा भी डाल सकती हैं। यदि कार्य की अवस्थाओं के मुख्य प्रमाण सरकार द्वारा निश्चित किये जाते हैं तो श्रमिक सघों को करने के लिये बहुत कम रह जाता है। फिर भी यदि श्रमिक सघों कार्य की अवस्थाओं को सामूहिक सौदाकारी द्वारा प्रभावशाली ढंग से विनियमित कर पान में समर्थ नहीं हैं तो सरकारी हस्तक्षेप ही विकल्प रह जाता है। भारत में वर्तमान परिस्थितियों के अंतर्गत यह दुविधा स्पष्ट है। श्रमिक सघों की दुबलता का एक प्रमुख कारण श्रमिकों के ऊपर कर्ज का बोझ और उनकी निधनता है जिसके परिणामस्वरूप वे मजदूर सुप्रेशनस संस्थान को स्थापित करने तथा पारस्परिक अथवा मैत्रीय लाभों के लिए कोषों के संचालन हेतु पर्याप्त अशदान देने में समर्थ नहीं होते हैं। प्रायः ही अनेक श्रमिकों द्वारा जिन्हें सदस्यता आँकड़ों में सम्मिलित किया जाता है अशदान की छोटी राशि भी अर्पित रह जाती है तथा विशेषकर हड़तालों को आधार प्रदान करने के लिए स्वल्प कोषों को विशेष शुल्क लगाकर अनुपूरित करना पड़ता है जाति सम्प्रदाय और समुदाय के विभेद भी एक सशक्त आन्दोलन के विकास में बाधा डालते हैं।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रमिक संगठन द्वारा अपनायी गई निरुद्धियों के परिप्रेक्ष्य में सघ बनाने की स्वतंत्रता, संगठित होने और सामूहिक रूप से सौदाकारी करने के अधिकार

## भारतीय श्रमिक-वर्ग आन्दोलन

की चर्चा की गई है। भारतीय विधान में श्रमिक सभा के अनिवार्य पंजीकरण तथा परिभाषित अनुचित कार्यवाहियों के लिए दोनों ही श्रमिक सभा और नियोजकों पर दण्ड आरोपित कर लगाने की व्यवस्था है। श्रम न्यायालय श्रमिक सभा, जो निदिष्ट शर्तों को पूरा करते हों, को मान्यता देने के लिये नियोजकों का बाध्य कर सकते हैं।

लेखक ने रचनात्मक ढंग से भारतीय श्रमिक सभा आन्दोलन की यदि उगम अपने सदस्यों के स्तर और कल्याण के प्रयत्न में श्रमिक प्रभावशाली हुआ है, भविष्य में आवश्यकताओं पर विचार किया है। श्रमिक उत्तरदायी और अनुभवी नेतृत्व, सामूहिक सीमाकारी और सहायन व उपयोग तथा सम्मेलन का कानूनी पालन करने की आवश्यकता पर बल दिया गया है। भारतीय परिस्थितियों के सम्बन्ध में श्रमिक सभाओं के प्रत्येक पक्ष पर प्रसन्न रूप से विचार किया गया है तथा निष्पक्ष विस्तृत पान तथा ठाम निष्पक्ष पर आधारित हैं। दमन प्रभाव निष्पक्ष कट्टरता से परे हैं जो स्वरित परिवर्तनशील भारतीय परिस्थितियों में गगन हुआ। बिना किसी हिचक के लेखक को सर्वोत्तम कार्य के लिए बधाई दी जा सकती है।

जे० हेनरी रिचार्ड्सन

प्राध्यापक, घोषागिरि कलेज, तीर्थम विरधमिहानम

## प्राक्कथन

लगभग दो दशों में भारतीय श्रम समस्याओं का अध्ययन कर रहा हूँ। दश के श्रमिक आन्दोलन के प्रति भारी रति न यत्नमान ग्रन्थ निम्न के लिये मुझे प्रेरित किया है। हमारे देश के आर्थिक विज्ञान में श्रमिक संगठन जिस भूमिका का निवाह कर सकते हैं वह महत्त्वपूर्ण है। जिना उनके चिन्तन सहयोग के आर्थिक विकास की गति धीमी पड़ पाया। श्रमिक सच बंध प्रभावशाली हो सकते हैं उचित सामाजिक और आर्थिक व्यवस्था की उपायों में वह क्या योगदान दे सकते हैं भारत की निम्नलिखित परिस्थितियों के गतगत उद्घरण कार्यों पर कौन से प्रतिबंध लगाने चाहिये कौन सी कमियाँ और समस्याएँ हैं जिनका सामना श्रमिक वर्ग आन्दोलन को करना पड़ता है राज्य नीति न केवल उनके क्रियाकरण को प्रभावित किया है—ये तथा इसी तरह की अन्य समस्याएँ पर्याप्त महत्त्वपूर्ण हैं। मैंने अपने देश के श्रमिक वर्ग आन्दोलन का व्यापक अध्ययन करने का प्रयत्न किया है।

श्रमिक सभा की वृद्धि और विवाह के बारे में सामग्री मजकूर करने का मैंने प्रयत्न किया था। विभिन्न श्रमिक सच सघाना श्रमिक सभा श्रमिक सभाओं, सरकारी विभागों तथा अग्राहकों को पत्र लिखे गये थे लेकिन जिन लोगों से सम्बन्ध स्थापित करने का मैंने प्रयत्न किया उनसे मुझे कोई प्रत्युत्तर नहीं मिला। यहाँ तक कि बार बार लिखने पर भी कोई उत्तर नहीं प्राप्त किया जा सका। इससे मुझे कायम में काफी बाधा पड़ी है।

इन परिस्थितियों ने मुझे प्रकाशित सामग्री को ही अपने अध्ययन का आधार बनाना पड़ा। मैंने कुछ सीमा तक अपनी पूर्व पुस्तक भारत में श्रमिक सच आन्दोलन को भी जिस मैंने अपने भाई श्री ए० एस० मथुरा रीडर इन्स्टीट्यूट ऑफ सोशल साइंस आगरा के साथ मिलकर लिखा था आधार बनाया है। आकड़ों के लिये मैंने सरकारी प्रकाशनों भारतीय श्रम वर्ग पुस्तिका भारतीय श्रम साहित्य की आदि की सहायता ली है। उद्धरणों की अभिलेखिता दी गई है।

मैं श्री बंगराम तुलपुले हिंदू मजदूर सभा के महा सचिव और श्री बीरेन्द्र कुमार श्रीवास्तव, सहायक सेवायोजन अधिकारी तथा प्रयाग विश्वविद्यालय के भूत पूर्व शोधछात्र का अनुगृहीत हूँ। श्री तुलपुले ने मर पत्रों और प्रश्नों का सत्वरता से उत्तर दिया था। उन्होंने हिंदू मजदूर सभा के सम्बन्ध में उपयोगी साहित्य भी प्रदान किया था। श्री श्रीवास्तव ने पाण्डुलिपि तैयार करने में पर्याप्त सहायता की थी और मूल्यवान् सुझाव भी दिये थे।

## भारतीय श्रमिक वर्ग आन्दोलन

मैं अपने भाई का भी अनुगृहीत हूँ जिनके साथ मैंने अपने समस्याओं पर विचार विमर्श किया था। उन्होंने प्रारूप देना और पुस्तक में सुधार करने के लिये सुझाव दिये थे। उन्होंने 'भारत में श्रमिक संघ आन्दोलन' पुस्तक में सत्रों से मैंने उनके सहयोग से लिखी थी, मेरे द्वारा लिखे ग्रन्थ का उपयोग करने की अनुमति दे दी थी। वर्तमान ग्रन्थ में व्यक्त विचारों के लिये मैं पूर्णतया उत्तरदायी हूँ।

इण्डियन जनल आफ इक्नामिक्स इलाहाबाद के प्रबंध संपादक का मैं आभारी हूँ जिन्होंने पत्रिका के खण्ड ४२ भाग ४ सन् १९७७ मास अप्रैल १९६२ में प्रकाशित मेरे लेख 'श्रमिक संघ एकाता की समस्या का पुस्तक में सम्मिलित करने की अनुमति दी थी।

पुस्तक के लिये 'प्रस्तावना प्रोफेसर एच० जे० रिचार्डसन ने लिखी है। मुझे उनकी सलाह से लाभ हुआ था जब मैंने आगरा में आयोजित द्वितीय अखिल भारतीय श्रम संघमेलन सम्मेलन के अवसर पर उनसे भेंट की थी। उन्होंने कृपापूर्वक मुझे अपने आज्ञास्वी व्यक्तित्व का लाभ प्रदान किया है। यह एक ऐसा कर्ण है जिससे मैं वही पूर्णतया उद्धार नहीं हो सका।

इलाहाबाद विश्वविद्यालय

इलाहाबाद

१० मई, १९६४

अगलाधस्वरूप माधुर

## विषय-सूची

पृष्ठ-संख्या

	प्रस्तावना	
	प्राक्ख्यान	
१	श्रमिक आन्दोलन का बदलता स्वरूप	१
२	भारतीय श्रमिक-वर्ग आन्दोलन का इतिहास	१३
	(i) प्रारम्भिक प्रयत्न	१३
	(ii) आन्दोलन का प्रारम्भ	१६
	(iii) साम्यवाद का प्रभाव	२६
	(vi) लाल-प्रिय मन्त्रिमण्डल	३४
	(v) युद्धकाल	४१
	(iv) युद्धोत्तर काल	५५
३	योजनाकाल में श्रमिक आन्दोलन	७५
४	श्रमिक सघवाद का प्रसार	१०६
५	महिला सदस्यता	१२४
६	सघता में बाधाएँ	१४२
७	नियोजकों की अभिवृत्ति तथा प्रतिरोध	१४८
८	भारतीय श्रमिक सघा की संरचना	१६४
	(i) भारत में संरचना	१६७
९	केन्द्रीय संघठन	१७८
	(i) भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस	१९३
	(ii) हिंद मजदूर सभा	२०७
	(iii) संयुक्त श्रमिक सघ सभा	२१६
	(i) भारतीय मजदूर सघ	२२०
	(ii) हिंद मजदूर पंचायत	२२१
१०	श्रमिक सघ एकता	२२४
११	कल्याण कार्य अथवा स्वायत्त विनियमन	२३६
	(i) पारस्परिक बीमा की रीति तथा भारतीय श्रमिक सघ	२३६

## भारतीय धर्मिक षण आंदोलन

१२	सामूहिक प्रिया तथा औद्योगिक सम्बन्ध	२५०
	(i) भारत में सामूहिक सौजन्यारी	२५६
	(ii) अनियाय पचनिराय	२६५
	(iii) अनियाय पचनिराय बनाम सामूहिक सौजन्यारी	२७०
१३	वर्धमान विद्या	२८५
१४	राजनितिक विचारणा	२९४
	(i) राजनितिक नव तथा धर्मिक आन्दोलन	
	भारतीय राष्ट्रीय दल	३०५
	(ii) माध्यमिकी दल	३१३
	(iii) समाजवादी दल	३१५
	(iv) साम्प्रदायिक राजनितिक दल	३१६
१५	धर्मिक मेषा र बोध तथा विन	३१७
	(i) राजनितिक विषय	३६२
१६	आन्दोलन या नवतुल्य	३६७
१७	धर्मसाय सच विधान	३८२
१८	राज्यनीति	४१५
१९	केन्द्रीय सरकारी नमवारियों री हज्जाल	४४७
२०	उपमहारात्मक अवलोकन	४६२
२१	वर्धमान	४७८
२२	परिशिष्ट—१	
	(उद्योग में अनुशासन संहिता)	४९३
२३	परिशिष्ट—२	
	अन्तर्द्वीपीय सामन्तस्य संहिता	४९६
२४	परिशिष्ट—३	
	परिचयन प्रविष्टा व लिए भागदशन सिद्धांत	४९७
२५	परिशिष्ट—४	
	कायकमता तथा कल्याणकमता का	
	प्राप्त—१९५६	५००



## सारणियो को सूची

सारणी-संख्या	सारणी का नाम	पृष्ठ-संख्या
१ (घ)	१९२० में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस से सम्बद्ध और अनुसूची अमित्र सघ	२०
(ब)	१९२० में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस से सम्बद्ध तथा अनुसूची अमित्र सघ	२०
२	१९२४ में अमित्र सघों की शक्ति	२३
३	अनुमानित अमित्र सघों की शक्ति	२४
४	अमित्र सघान	२५
५	१९२५-२६ के बीच अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की प्रगति	३०
६	पंजीकृत अमित्र सघों की प्रगति	३१
७	भारतीय अमित्र सघ सघान की प्रगति	३२
८	पंजीकृत अमित्र सघों की प्रगति १९२८-३६	३२
९	१९३६ की अवधि में भारत में पंजीकृत अमित्र सघों की प्रगति	३५
१०	भारतीय व्यवसाय सघ सघान तथा राष्ट्रीय व्यवसाय सघ सघान की प्रगति १९३२-६० राष्ट्रीय	३८
११	युद्धकाल में अमित्र सघवाद का विनाश	४१
१२	युद्धकाल में व्यवसायिक सघों का औद्योगिक वर्गीकरण	४३
१३	युद्धकाल में सघों का क्षेत्रीय वर्गीकरण	४५
१४	१९३६-४० तथा १९४४-४५ के बीच अमित्र सघों की सदस्यता का संवेक्षण	४७
१५	१९३६-४५ के बीच सबसेतर फिट्टिया में वार्षिक आय का सूचकांक	४८
१६	१९३६-४५ के बीच अमित्रों की वास्तविक आय का सूचकांक	४९
१७	१९३६-४० के बीच कुछ उद्योगों में लाभ का सूचकांक	५०
१८	भारतीय अमित्र सघान की प्रगति	५३
१९	१९३६-४५ के बीच औद्योगिक अशांति	५४

# भारतीय श्रमिक-वर्ग धान्दीसत्र

सारणी सत्या	सारणी का नाम	पृष्ठ-संख्या
२०	१९३६-४५ के बीच हुई हड़तालों का परिणामानुसार वर्गीकरण	५५
२१	१९४४-४५ में १९५१-५२ के बीच श्रमिक संघवाद का विकास	५६
२२	१९४४-४५ में १९४८-४९ के बीच विवरण भेजने वाले पंजीकृत श्रमिक संघों का औद्योगिक वर्गीकरण	५९
२३	फक्ट्री श्रमिकों की आय का सूचकांक तथा चुने हुए क्षेत्रों में निर्वाह मूल्य सूचकांक	६१
२४	१९३६ की तुलना में १९४८ में प्रतिगत वृद्धि	६३
२५	फक्ट्री कमचारियों की वास्तविक आय का सूचकांक जो प्रतिमान २०० तक से कम प्रतिशत करते हैं	६३
२६	१९६३-१९६४ के बीच औद्योगिक विकास	६७
२७	पंजीकृत श्रमिक संघों की संख्या तथा विवरण भेजने वाले संघों की सदस्यता	७५
२८	कुल न्यून उद्योगों में व्यवसाय संघ संस्थानों	८३
२९	१९५१-६१ के बीच रोजगार की प्रवृत्ति	—
३०	वास्तविक मजदूरी की गति (आधार १९५१)	८०
३१	रोजगार में लगे प्रतिव्यक्ति द्वारा मूल्य में वृद्धि तथा कुल लाभ सूचकांक (आधार १९५०)	८०
३२	चुने हुए उद्योगों में उत्पादों का सूचकांक (आधार १९५१)	८२
३३	१९५१-६० के बीच होने वाले औद्योगिक विकास	८६
३४	१९५१ की जनगणना के अनुसार भारतभर में तथा व्यवसायी वर्गों (क्षेत्रों में)	१०७
३५	बम्बई में पंजीकृत तथा अपंजीकृत व्यवसाय संघों की सदस्यता	१०८
३६	कुल चुने हुए उद्योगों में संघों का विस्तार	१११
३७	१९५१ में फक्ट्री कमचारियों में संघों की स्थिति	११४
३८	१९५२ में फक्ट्री कमचारियों में संघों की स्थिति	११५
३९	१९५१ में विभिन्न राज्यों में कुल श्रमिक संघ संस्थानों का अनुमान	११८
४०	१९५१ में विभिन्न राज्यों में श्रमिक संघों का प्रसार	१२०

## सारणियों की सूची

सारणी-संख्या	सारणी का नाम	पृष्ठ संख्या
४१	विभिन्न राज्या में व्यवसाय सघता का विस्तार	१२१
४२	१९५८ में कुछ चुने हुए उद्योगों में व्यवसाय सघता की स्थिति	१२२
४३	१९२७-२८ से १९५८-५९ में विवरण भेजन वाल पजीवृत्त श्रमिक सघों की महिला मदस्य संख्या	१२६
४४	महिना मदस्यता में प्रगति (१९२७-२८ से १९५८-५९)	१२७
४५	१९५८-५९ में श्रमिक सघों की महिला मदस्यता का राज्यों के अनुसार वितरण	१२९
४६	१९५१-५२ और १९५८-५९ में महिला श्रमिक सघों का औद्योगिक वर्गीकरण	१३२
४७ (क्रमशः)	१९५८-५९ में महिला व्यवसाय सघियों का औद्योगिक वर्गीकरण	१३६
४७	मखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस सभा की सामान्य समिति के प्रतिनिधि	१८७
४८	मखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की प्रगति (१९४७-१९५९)	१९१
४९	भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की प्रगति (१९४७-१९५९)	२००
५०	हिन्दू मजदूर सभा की प्रगति (१९४९-१९५९)	२११
५१	१९४९ तथा १९५९ के बीच संयुक्त श्रमिक कांग्रेस की प्रगति	२२०
५२	राष्ट्रीय सघानों की स्थापित सदस्यता	२२२
५३	बम्बई राज्य के श्रमिक सघों का राष्ट्रीय सघानों से संबन्धन	२२९
५४	व्यावसायिक विवादों और लाभों पर श्रमिक सघों के कुल व्यय का प्रतिशत विवरण	२४६
५५	चुने हुए सघों द्वारा क्षतिपूर्ति तथा कल्याण पर किया गया व्यय	२४८
५६	श्रमिक प्रतिनिधित्व अधिनियम १९३५	२८९
५७	प्रांतीय विधान सभाओं के निर्वाचन के लिए माय श्रमिक सघ	२९०

# भारतीय श्रमिक रम प्रदानन

सांगणी सख्या	सांगणी का नाम	पृष्ठ मख्या
५८	पत्रावृत्त 'संगीत' तथा व. नामावृत्त वीर १ १८-५६	२१६
५९	न्याया व अनुसार पत्रिका म विद्युत विद्या विनया २०० 'पत्र' म प्रतिमात्र वम धाय है की वास्तविक माध्य धाय	३२६
६०	६० मी मध्य प्रतिमात्र ने वम पाया पाते पत्रिका श्रमिकों की माध्य सापित धाय	३२६
६१	न्याया व अनुसार १८/०-११ तथा १८६०-६१ म ध्वजमाय तथा की धाय का प्रतिमान विवरण	३३८
६२	१९६१-६६ म १८/८-० तत्र विवरण नेता पात्र पत्रावृत्त 'संगीत' तथा व. धाय	३४१
६३	विवरण नवन पात्र श्रमिक तथा की धाय १८४७-६८ म १८/८-६० तत्र	३४४
६४	विवरण नेता पात्र विद्युत तथा व. धाय	३४७
६५	१९६०-६१ तथा १८/८-१८ 'पत्र' म विद्युत वीर म. व. अनुसार 'संगीत' का प्रतिमान विवरण	३४२
६६	विवरण नवन पात्र विद्युत तथा व. धाय १८६७-६८ म १८/८-१८	३४५
६७	विवरण नवन पात्र श्रमिक तथा व. धाय १८/७-६८ म १८/८-१८	३४८
६८	आमाम 'संगीत' माध्य श्रमिक तथा व. तथा व. का श्रीधर्मा अनुसर	३७७
६९	आमाम तथा म 'संगीत' तथा व. तथा व. तथा व.	३७९
७०	आमाम 'संगीत' माध्य श्रमिक तथा व. तथा व. सम्पत्ति का अन्तिम	३८०
७१	सम्पत्ति तथा म पत्रावृत्त तथा व. तथा व. तथा व.	३८३
७२		४००

## श्रमिक आन्दोलन का बदलता स्वरूप

१८वीं शताब्दी में औद्योगिक क्रान्ति में जो परिवर्तन हुए वे इतने उग्र तथा व्यापक थे कि उस समय प्रचलित मानवीय मूल्यों का स्वरूप मिस्रकुल ही बदल गया। क्रान्ति के बाद जो परिवर्तन हुए वे इतनी शीघ्रता एवं आश्चर्यजनक ढंग से हुए कि सामाजिक आर्थिक तथा राजनैतिक क्षेत्र में किसी प्रकार का समझन स्थापित नहीं किया जा सका। क्रान्ति के पूर्व इस प्रकार का समझन स्थापित किया जा सकता था किन्तु क्रान्ति के बाद वह संभव नहीं हो सका। शीघ्रता से होने वाले औद्योगिक परिवर्तनों का विप्लव तथा भौतिक उत्थान के कारण उत्थित तथा सम्यक् सैद्धान्तिक समझन में बाधा पड़ती है। जीवन के लगभग सभी क्षेत्रों में विशेषकर औद्योगिक क्षेत्र में अनकूलन की कमी दृष्टिगत हुई। फलतः श्रमिक समस्याएँ महत्त्वपूर्ण हो गईं। इस अवस्था को दूर करने के लिए विभिन्न प्रयत्न किये गए। राज्य ने श्रमिक विधानों द्वारा तथा संगठित श्रमिकों ने सामूहिक सौदाकारी द्वारा औद्योगिक सामंजस्य की गति में प्रयत्न किये। प्रभावोत्पादक और मनापपूर्ण समझन के अभाव में स्थिति भयंकर होकर क्रान्ति का जन्म दे सकती है।

उत्पादन के क्षेत्र में औद्योगिक क्रान्ति द्वारा जिस फक्ती-पड़ती का प्रादुर्भाव हुआ उसमें कृषि युगीन आर्थिक-ज्ञाना पूर्ण रूप से बदल गया। पहले का आर्थिक जीवन विकेंद्रित उत्पादन पद्धति और व्यक्तिगत आधार पर स्थित था। इसके विपरीत औद्योगिक संघर्ष अयो-याधित होने पर भी परोक्ष तथा अत्यंतिक हैं। फक्ती-पड़ती के विस्तार से यहां तक कि छोटी फक्ती-पड़ती के सदन में भी श्रमिक और उत्पादन के साधनों के स्वामि-त्व के बीच अलगाव पड़ा हो गया। उसे भी फक्ती के अग्र्य कमचारियों की श्रेणी में आना पड़ा। बड़े स्तर पर उत्पादन करने तथा श्रम के सूक्ष्म विभाजन के परिणामस्वरूप उत्पादन के लिए सामूहिक प्रयत्नों पर निर्भर रहना आवश्यक हो गया। उत्पादन की इस पद्धति में स्वामी तथा कमचारियों के हितों में समरमता की कमी दृष्टिगोचर हुई। जो औद्योगिक व्यवस्था नई और परम्परागत पर आधारित थी उस नवीन फक्ती-पद्धति ने डिन भिन्न कर दिया और उसके स्थान पर नए सम्बन्धों की स्थापना किए बिना पुराने परम्परागत

मजदूरी को विनष्ट कर दिया। फक्ट्री प्रणाली ने मानव शक्ति को काफी बढ़ाया और श्रमिकों का उनका अधिकृत बना दिया। मानव वर्ग ने अपनी बड़ी हृदय शक्ति को अनुचित रूप से उठाता प्रारम्भ कर दिया, जिससे अस्वस्थता तथा क्षाम पड़ा। फक्ट्री में कार्य करने वाले श्रमिकों की स्थिति अत्यन्त गुलामी के समान हो गई। बड़ी संख्या में कारखानों में उन्हें ठूस दिया जाता था जहाँ उन्हें अमानवीय परिस्थितियों में कार्य करना पड़ता था। उचित आर्थिक पद्धति ने श्रमिकों को सम्मुख रख दिया आता तथा उनकी प्रवृत्ति की जिम्मेदारियों को ध्यान में रखते हुए श्रमिकों को मजदूर संघ (Trade Unions) के नाम से अपने संगठन बनाते प्रारम्भ कर दिए ताकि वे अपने अधिकारों को रक्षा कर सकें तथा जीवन निर्वाह और काम की स्थितियों में सुधार ला सकें।

प्रारम्भ में मजदूर संघों के संगठन वृत्तांतों का कार्य सुगम तथा आसान नहीं था। उन्हें बहुत सा कठिनाइयों का सामना करना पड़ा। प्रत्येक सामाजिक व्यवस्था में मजदूरों का अधिकृत प्रकार की सम्पत्ति की रक्षा करनी है और उन सभी कार्यों का दंडित करना है जिसे उनसे भय रहता है। फक्ट्री प्रणाली का उद्देश्य व्यक्ति और व्यक्ति के बीच मजदूरों की स्वतंत्रता की धारणा पर आधारित था। उन्होंने मजदूरों की जानी थी कि यदि किसी सम्पत्ति या संगठन से इस भूत भूत धारणा का भय हो तो उस प्रवृत्ति किया जायेगा। ग्रेट ब्रिटेन में काम्बोनेशन एक्ट्स और संयुक्त राज्य में श्रमिकों में सम्मेलन एक्ट, इसी उद्देश्य को ध्यान में रखकर पारित किए गए ताकि श्रमिकों का संगठन जिन्हें अपराधित पड़ना का मुता प्रदान कर प्रवृत्ति किया गया बनाने से रक्षा जा सके। प्रारम्भिक अवस्था में मजदूर संघों के कार्यक्षेत्रों पर अनेक बार अभियोग लगाए गए और उन्हें दंडित किया गया। पर प्रवृत्ति का मजदूरों की कामना बुझती पड़ती है। अनेक जमानों में अधिकृत स्थिति बनती गई मजदूर संघों का सहन किया गया और फिर उन्हें प्रवृत्ति भी किया गया। ध्यान के अधिकृत जीवन में वे अत्यन्त साधन सम्पत्ति हैं। श्रमिकों का संगठन की स्वतंत्रता प्रदान की गई है और प्रजातान्त्रिक रूप से यह स्वतंत्रता जिसके लिए वाग्य-सुम्पना के बलिदान किए हैं न केवल सुरक्षित रखी जाती है बल्कि उसका मजदूरों को जाना है।

प्रारम्भिक श्रमिक संगठन के लिए सामूहिक रूप से कार्य करना अत्यन्त आवश्यक हो गया क्योंकि यह अनुभव किया गया कि व्यक्तिगत रूप से एक श्रमिक नियोजक की तुलना में अधिकृत नम्र है। फक्ट्री प्रणाली के प्रादुर्भाव के तत्पश्चात् मजदूर श्रमिकों का एक वर्ग बना हो गया था जिन्हें बुलन्द और काम के बीच एक का तुलना या चाह कर किसी भी शक्ति पर मिला। मिलावटियों का तुलना का अधिकृत नहीं जाना। शक्तिशाली मानवों के समक्ष उनकी स्थिति अत्यन्त नगण्य थी, और उन्हें अत्यन्त बुरी स्थितियों में कार्य करना पड़ता था।

काम करने की अच्छी स्थिति प्राप्त हलु मजदूर सधिया १ सामूहिक रूप से काम करने को पभावोत्पात्कता का महत्त्व समझा । व अपनी प्रतिस्पर्धा समाप्त करके एक सस्या के रूप मे समझौता करना चाहते थे । चूकि श्रम नाशवान वस्तु है इसलिए श्रमिक प्रतीक्षा नहीं कर सकता । दूसरी आर नियोजन अत्यधिक शक्तिशाली होता है, क्याकि उसके पास विशिष्ट ज्ञान तथा धन के सात और उधार की सुविधायें होती ह । वह स्वयं म एक समूह ह । इसलिए कहा जा सकता है कि व्यक्तिगत रूप से सोदेबाजी की निरपेक्षता और श्रमिका को अपने आर्थिक स्तर को उन्नत करने की भावना यही दो मूल तत्त्व थे जिनके कारण श्रमिक संगठना का विस्तार हुआ । यह आशय नहीं है कि केवल श्रमिक संगठना ने ही श्रमिका के उत्थान के लिए प्रयत्न किए । लोकहितपिया न उन प्रघातकीय निवृष्ट व्यवस्थाओं को जिनमें महिलाएं और वच्च फकिरिया म काय करते थे, बड़ी निन्दा की । इसके प्रलावा रॉबर्ट ओवेन जम कुछ अच्छे नियोजक भी थे जा अपने श्रमिका के जीवन स्तर की उन्नति मे रुचि रखते थे । किंतु लोकहितपिया और अच्छे नियोजका के प्रयत्न अधिकांश म प्रभावशाली न हा सके । वस्तुतः केवल श्रमिक आन्दोलन द्वारा ही श्रमिकों की भलाई के लिए स्थाई रूप से कुछ किया जा सकता सम्भव था ।

श्रमिक सघा का स्वरूप निरंतर बदलता रहा है । उद्योग विधि और उत्पादन की पद्धति म प्रत्येक नया विकास नई समस्याओं और स्थितियों को जन्म देता है, और जिनके अनुरूप श्रमिक सघा का अनुकूलन करना पड़ता है । इसके लिए उन्हें अपनी कार्यविधियों म आवश्यक हेर फेर तथा नवीन विधियों को विकसित करना होता है । श्रमिक सघा की कार्यविधियों की यत्निमता नहीं हो सकती । श्रमिक सघों के ज्ञान ज्ञान विकास ने उन्हें आज आधुनिक औद्योगिक संसार म एक प्रमुख स्थिति पर अवस्थित कर दिया है । वे अब अपराधिक और अवध सम्भाय नहीं, बल्कि वधानिक और माय संगठन हैं । अब वे छोटी संस्थाएं नहीं ह बल्कि विकसित होकर वृहत् संगठनों का रूप ले चुकी ह । अब वे संस्थाएं नहीं जो केवल अपने सदस्यों के हितों तक ही प्रुलत सीमित रह बल्कि अब वे सर्वदाय देश की सामाजिक सांस्कृतिक और राजनीतिक उन्नति से सम्बद्ध है । उनकी वह प्रगति असाधारण है ।

विभिन्न विचारधाराओं १ श्रमिक सघा व विवास का प्रभावित किया है । सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक आन्दोलना का प्रभाव भी इन पर किसी न किसी रूप मे पड़ा है । श्रमिक सघों व स्थान और उद्देश्य के संबंध मे विभिन्न विचारकों ने भिन्न मत व्यक्त किये है । कुछ आदर्शों का प्रभाव श्रमिक संगठना पर पर्याप्त और स्थाई रूप से पड़ा है ।

मार्क्स और ऐंगिल्स के वग संघर्ष सिद्धान्त ने श्रमिक संघवाद को विभिन्न

रूप में प्रभावित किया है। वर्ग संघर्ष तथा दृष्टात्मक भौतिकशास्त्र के सिद्धान्तों के आधार पर श्रमिक गतिविधियों का एक विशिष्ट षण हा गया है जो श्रमिक संगठनों का इस समाजिक पद्धति में निश्चित रूप से रहने हैं। आधुनिकी और मूलमूल परिवर्तन नाम के लिए आवश्यक मापन समझने हैं। उनका विचार है कि वर्तमान आर्थिक व्यवस्था में कुछ अनसुलझी बातें निश्चित निराकरण आवश्यक हैं। पक्षों वर्ग का हटाकर राज्य की गति श्रमशास्त्रियों का घटा घटित में करके एक वर्गहीन समाज की स्थापना करना चाहते हैं। उनका विश्वास है कि वर्तमान राज्य व्यवस्था श्रमिकों का शोषण करने में योग्य है। उनका विचार है मजदूर सभ तथा श्रमिक संगठन के रूप में ही पूँजीवाद का हटाया जा सकता है। उनका मानना सुदृढ़ है और उनका आदर्श आधुनिकी है।

वर्गों में अनुसार औद्योगिक क्षेत्र में श्रमिक संघर्षों द्वारा प्रजातांत्रिक सिद्धान्त का प्रयोग होता है। उनका विश्वास है कि प्रजापक्ष की मान्यताही समाज करने के लिए श्रमिकों की प्रयत्न शक्ति बढ़ाने के लिए तथा कार्य की प्रवृत्तियों में सुधार करने के लिए श्रमिक सभ आवश्यक है। श्रमिक सभा के अभाव में श्रमिकों की शक्ति कम हो जाती है और उनका नियंत्रण द्वारा शोषण किया जाता है। श्रमिक सभाओं द्वारा हम सुधारों को रोक जा सकते हैं। मजदूर सभों को अत्यन्त श्रमिक भूमिका नहीं देनी चाहती है। उनका महत्त्व तबतक रहेगा जब तक आधुनिक पद्धति पद्धति है। यदि प्रजातांत्रिक राज्य का पूर्ण और उत्तम विकास करना है तो यह आवश्यक है कि सेवायाजन की शक्तों का नियंत्रित करने समय मानवीय अभिवृत्तियों की वास्तविक आवश्यकताओं और इच्छाओं को प्रमुख स्थान दिया जाय। उम्र विधि में हम उद्योग के प्रजापक्ष में श्रमिक सभ के लिए विशेष कार्य पाते हैं।<sup>१</sup> उनकी इच्छा है कि बड़े उद्योगों की मालिकाना नीति सामाजिक हानियों में हानी चाहिए। यह आवश्यक है कि उत्पादकों की प्रत्यक्ष श्रेणी या अनुभाग इनका नियन्त्रित होना चाहिए कि सामाजिक मत का उनका दावा सुनने के लिए राज्य किया जा सके और वे इनकी मजदूती में संगठित हों कि यदि आवश्यकता पड़े तो सामाजिक-साधनाधिकरण के साथ अथवा स्वतंत्र रूप से, स्वतंत्र रूप से प्रतिनिधि सभा के निर्णय के अभाव में, अन्तिम हथियार के रूप में राजतंत्र की जटिल अथवा सत्कारी पोलिस का विरोध करने हुए सामूहिक अनुपस्थिति के माध्यम से अपनी मांगें पेश करें।<sup>२</sup> वे हम स्वीकार करते हैं कि वर्ग संघर्ष सदा है किन्तु उनका विचार है कि समानता तथा सामूहिक सहमति के द्वारा विजय प्राप्त की जा सकती है।

१ इण्डस्ट्रियल डिमोक्रेसी पृष्ठ ८२१।

२ " पृष्ठ ८२५।



जी० डी० एच० बौल का मत है श्रमिक सघों का उद्देश्य अनन्य उद्योग का अपने नियन्त्रण में करने का होना चाहिए। श्रमिक सघवानी होने के नाते उनका कयन है श्रमिक सघवाद श्रमिका के लिए न केवल ऊँची मजदूरी का दावा करता है बल्कि कुछ और भी जिस साधारणतया औद्योगिक नियन्त्रण की सजा दी जाती है। इसकी मांग है कि 'यक्ति को नागरिक अथवा उपभोक्ता न समझकर उत्पादक समझा जाय, उनके काय उनका जीवन के कर्तवीय तथ्य मान जायें और उपभोक्ता के दृष्टिकोण की अपेक्षा उनके हितों के अनुसार उद्योगों का पुनर्गठन किया जाय। श्रमिक सघों का भविष्य औद्योगिक नियन्त्रण पर निर्भर है। कौल के अनुसार मजदूर सघों की स्थिति वा-सधप के लिए है ना अनिवाय है। वग-सधप का उपदेश इस आधार पर नहीं दिया जाता है कि यह अभीष्ट है बरन् इस आधार पर कि यह विकराल एवं अकारण सत्य है। हमारी सामाजिक समस्याओं में कौल ठाका मुयसस्थित है और वा सधप द्वारा ही हमें मुक्तारा पाया जा सकता है।<sup>१</sup> उद्योगों पर नियन्त्रण स्थापित करने तथा वग सधप छेड़ने के लिए कौल श्रम सघों की मरचना का पुनर्गठन करना चाहता है। बड़े और शक्तिशाली औद्योगिक सघों का गठन होना चाहिए जिससे मदस्यता प्रत्यक्ष श्रमिकों के लिए अनिवाय हो। कौल भी श्रमिक उमक क्षेत्र में बाहर न रहे। कौल यह मानते हैं कि निकट भविष्य में हम लक्ष्य की पूर्ति की संभावना कठिन है। इस लिए अनन्तर लक्ष्य ऊँची मजदूरी तथा स्थितियों में सुधार हो सकता है किन्तु अन्तिम लक्ष्य श्रमिका का उद्योगों पर नियन्त्रण होना चाहिए।

एक साधारण व्यक्ति के लिए श्रमिक सघ का अर्थ है श्रमिका का एक संगठन जो अपने समस्या के लिए आर्थिक लाभों की प्राप्ति में सहायता देता है। इसका विस्तार इतना अधिक हो सकता है कि कई उद्योगों को सम्मिलित कर लें अथवा यह इतना सीमित हो सकता है कि इसमें एक उद्योग अथवा व्यवसाय ही हो किन्तु श्रमिक सघ का उद्देश्य श्रमिका की सुरक्षा और उनके आर्थिक हितों का अजन होना चाहिये। इसका यह अर्थ नहीं है कि श्रमिक सघों का उद्देश्य केवल श्रमिका की आर्थिक उन्नति तक सीमित है। एक श्रमिक सघ अपने सदस्यों के सामाजिक राजनितिक और सांस्कृतिक हितों के लिए भी प्रयत्न कर सकता है। अभी हाल में श्रमिक सघों के लक्ष्य और कार्यों में द्रुत विकास हुये हैं, और अनेक समझौतों ने उनका ध्यान केन्द्रित किया है। अनेक कार्यों में से उनका यह भी एक कार्य है कि प्रशासन द्वारा मलाहलन पर व विभिन्न महत्वपूर्ण नीतियों के संबंध में अपनी राय और सलाह दे। फिर भी अपने मदस्यता के आर्थिक हितों की सुरक्षा और पूर्ति उनका मुख्य कार्य है।

एक धर्मिय सघ अनिवार्य धर्मिका का स्वयं के हित के लिये संगठन है। उस राज्य की पूर्ण हनु सामूहिक व्यवहार प्रणाली का सहारा दिया जाता है। जिसमें आर्थिक मामला में सफलता मिल सके क्योंकि इस सम्बन्ध में व्यक्तिगत सम्झौता दीए गए प्रभावहान होता है। नियोजन से व्यक्तिगत सम्झौता में असफलता मिलती है इसलिए धर्मिक सघ उनकी सहायता करता है और सामूहिक प्रयत्नों में काम की अवस्थाओं में सुधार प्राप्त करता है। धर्मिक परिभाषा के अनुसार भारतवर्ष में नियोजन संगठन भी धर्मिक सघ के रूप में पजीकृत कराये जा सकते हैं। यद्यपि कुछ नियोजन संगठन यन्त्रुन धर्मिक सघ की तरह पजीकृत हो गये हैं किन्तु धर्मिक सघ साधारणतया धर्मिका का ही सामूहिक रूप माना जाता है।

वस्तु में अनावश्यक रूप से धर्मिक सघ का संवृद्धि परिभाषा दी है— मजदूरी अर्जित करने वाला का एका मतद् संगठन है, जिसका उद्देश्य उनकी कार्य की अवस्थाओं का सुधार अथवा पापण है। यह परिभाषा वस्तु में भोगा धर्मिका के शक्तिशाली संगठनों का बहिष्कृत करता है।

परिभाषा के अनुसार धर्मिक सघ का कार्यक्षेत्र भी सीमित होकर धर्मिका की कार्य अवस्थाओं का सुधार अथवा पापण तक ही रह जाता है, जबकि एक धर्मिक सघ का विभिन्न प्रकार के कार्य प्रतिपादित करने पन्त हैं जिनमें शारीरिक और सामाजिक कार्य भी हो सकते हैं। धर्मिक सघ धर्मिका में समाज के एक सदस्य के रूप में अधिनाधिक गति लेने लग है।

हाल ही में ब्रिटेन के श्रम मन्त्रालय ने धर्मिक सघ का परिभाषित किया है कि 'कर्मचारियों के सभी संगठन—जिनमें वस्तु में जाने, और 'पावसायिक धर्मिक, साथ ही शारीरिक श्रम द्वारा मजदूरी अर्जित करने वाले भी सम्मिलित हैं—जिनके कार्यों में संवायोजन की अवस्थाओं का नियमित कराने के लक्ष्य का नेवर रियोजको में वातचीत करना सम्मिलित है। इस प्रकार धर्मिक सघ का मुख्य लक्ष्य कर्मचारियों की सदस्यता है ताकि उनकी संवायोजन सम्बन्धी अवस्थाओं में नियमन के लिये नियोजन का वातचीत की जा सके। यह परिभाषा भी धर्मिक सघ के आर्थिक कार्यों पर बल देती है। किन्तु एक सामान्य व्यक्ति के लिये यह परिभाषा का अपूर्ण है क्योंकि तदनुरूप यह विश्वविद्यालय शिक्षण संगठन या बार एसोसिएशन आदि विभिन्न संगठनों की वाग्मविक धर्मिक सघ के रूप में कभी मान्यता नहीं देगी बल्कि वह धर्मिक सघ के रूप में पजीकृत है। सामान्य व्यक्ति के लिये धर्मिक सघ पांडित और निम्न वर्ग के व्यक्तियों के संगठन हैं, जिसका शापण किया जाता है। धर्मिक सघ ऐसे संगठनों के रूप में माने जाते हैं, जिनका मुख्य कार्य वातचीत करना अथवा मजदूरी या काम के घटा का नियमन कराना न होकर विशेषाधिकार हान वर्ग की आरस प्रतिवाद करना है। धर्मिक सघवाद एक ऐसा आन्दोलन है जो सामाजिक याव पर आधागित सामाजिक करनेवा

के हेतु प्रयत्नशील है। साधारण व्यक्तियों के लिये श्रमिक सघ का यही काय है।

श्रमिक सघ का मुख्य उद्देश्य अपने सन्तस्यों के आर्थिक हितों की रक्षा और उन्नति करना ही होता आ रहा है। श्रमिक सघों में हास ही में शोध और शिक्षा में रुचि लेना प्रारम्भ कर लिया है। शोध और शिक्षा की सुविधाओं की ओर अनुमति प्राप्त हो गई है। मुख्य उद्देश्य ही है। मुख्य उद्देश्य की पूर्ति के निमित्त ही उनका दशन किया जा सकता है। यद्यपि अब भी श्रमिक सघों का मुख्य उद्देश्य मजदूरी, काय के घट तथा अन्य काय अवस्थाओं से सम्बन्धित है तथापि दूसरे उद्देश्य भी ज्ञान शन महत्त्वपूर्ण होने जा रहे हैं। श्रमिक सघ इन अपने सीमित क्षेत्र सदस्यों की काय समस्याओं में सुधार और पोषण में ही केवल रहना नहीं चाहते। उनकी कायप्रणाली नानाविध होनी जा रही है।

श्रमिक सघवाद आर्थिक शक्ति में ही सीमित नहीं है। वह स्वयं सामाजिक सेवाओं से सम्बद्ध है। 'श्रमिक सघ की समस्या आर्थिक, यायिक नतिक तथा सामाजिक अवस्थाओं का मिश्रित रूप होना है जिसे तभी समझा जा सकता है जब संगठित श्रमिकों की विविधता उनके विरोध और बदलते स्वरूप को ध्यान में रखकर विकसित होनी सामाजिक अवस्थाओं तथा सामाजिक परम्पराओं के परिप्रेक्ष्य में उनपर विचार किया जाय। आज के श्रमिक सघ बहुमुखी, अनन्तवादी एवं व्यावहारिक हैं तथा उनके तरीके निरन्तर बदलते रहते हैं, यदि ऐसा न होता तो वे सत्वर बदली हुई परिस्थितिगत समस्याओं के सम्मुख टिक नहीं सकते।' युद्ध के उपरान्त पुनर्निर्माण के सम्बन्ध में ब्रिटिश ट्रेड यूनियन कांग्रेस ने अपने अन्तर्गत प्रतिवेदन में तीन मुख्य लक्ष्य प्रस्तुत किये हैं। प्रथम, श्रमिकों को मजदूरी काय की अवस्थाओं तथा घटा को सुधारना और पोषण करना। मजदूरी केवल द्रव्य के परिप्रेक्ष्य में ही नहीं आनी जाती अपितु उसमें कितनी सामग्री खरीदी जा सकती है। वस्तुओं के सामान्य मूल्य स्तर तथा निर्वाह व्यय में मजदूरी का सम्बन्ध स्थापित किया जाना है। वस्तुतः हम राष्ट्रीय आय को बढ़ाने और उसमें से कितना अंश श्रमिकों को मिलना चाहिए इसमें रुचि रखते हैं। दूसरा प्रश्न है कि श्रमिकों को कितने अवसर उपलब्ध ह। 'पूणसेवायोजन' श्रमिक सघ आन्दोलन का उद्देश्य है। तीसरे श्रमिक सघ आन्दोलन के द्वारा उद्योगों की नीति तथा संचालन पर श्रमिकों का प्रभाव डालना तथा उनके द्वारा प्रबंध कार्यों में भाग लेने का प्रयत्न करना है।

नियोजित अथ व्यवस्था में इस काल में श्रमिक सघ दशक मान नहीं रहना चाहते। वे योजनाएँ बनाने तथा उन्हें कार्यान्वित कराने में सहयोग देना चाहते

हैं। य पूरा संवादाजनक सक्षम को लेकर आग बढ़ा है। य वेवम मजदूरी और सामूहिक सौदागारी से ही सम्पन्न नहीं बल्कि बड़ी बड़ी आर्थिक समस्याओं तथा नीतियों के निपारण से भी सम्पन्न हैं जिनमें उनकी रूचि बढ़ती जा रही है। श्रमिक सघ राष्ट्रीय उद्योगों के प्रबंध में एवं महत्वपूर्ण स्थान चाहते हैं।

आधुनिक युग में श्रमिक सघ आन्दोलन के मुख्य लक्ष्य तीन प्रकार हो सकते हैं (१) मजदूरी तथा श्रमिकों की अवस्थाओं को रखा करना और उनमें सुधार करना, (२) समाज तथा उद्योग के नागरिक के रूप में श्रमिकों के जीवन स्तर की उन्नति करना तथा (३) राष्ट्रीय आर्थिक जीवन पर सामाजिक नियंत्रण रखना और उक्त नियंत्रण में भाग लेना।<sup>१</sup>

इसका यह अर्थ नहीं कि सभी जगहों में श्रमिक सघ वही लक्ष्य की पूर्ति के लिए प्रयत्नशील रहे हैं। प्रत्येक देश या घपनी उन्नति और उन्नत विभिन्न अवस्थाओं श्रमिक सघवाद को गढ़ती और प्रभावित करती है। सामाजिक अवस्थाओं का औद्योगिक उन्नति तथा प्रचलित राजनैतिक एवं सामाजिक अवस्थाओं पर उल्लेखनीय प्रभाव अवश्यमय पड़ता है।

श्रमिक सघों में आर्थिक कार्यक्रमा में महत्वपूर्ण परिवर्तन हुए हैं। विभिन्न समस्याओं के प्रति उनका दृष्टिकोण नवरात्रिक न होकर सवारात्रिक है। य बकारी या कम करने के स्थान पर पूरा संवादाजनक के लिए प्रयत्नशील हैं। उनकी महत्वाकांक्षाओं का काम के घट कम करके, अधिक बतन देकर अवस्था किसी प्रकार के अल्प मैत्रीयुक्त भाषा के द्वारा छुना नहीं जा सकता। य भाव, नीतियों तथा बतन की ऐसी अवस्था लाना चाहते हैं, जिसमें विभिन्न वर्गों और समुदायों की असमानताएँ समाप्त हो जायें, अधिक में अधिक लक्ष्य में सागा का जीवन स्तर उन्नतिशील बन और मानवीय व्यक्तित्व की सर्वांगीण उन्नति हो।

इन उद्देश्यों की पूर्ति के लिए श्रमिक सघों ने तीन प्रकार की विधियाँ प्रयोग में लाई हैं, जो वेरत के अनुसार इन प्रकार हैं (१) पारस्परिक सहयोग की विधि (२) सामूहिक सौदागारी की विधि, तथा (३) विधिक अधिनियमन की विधि। य विधियाँ अलग-अलग में स्वतंत्र नहीं हैं बल्कि एक दूसरे की पूरक हैं। एवं श्रमिक सघ इन सभी विधियों को एक साथ मिलाजिम कर सकते हैं। श्रमिक सघों की कार्यविधि में इनका महत्त्व सापेक्षित है जो उनके विकास और सम्मुख आई समस्याओं पर आधारित है।

हम श्रमिक सघों का कौन सा स्थान देना चाहिए? अहस्तक्षेप में व्याख्याकारी राज्य के सघ काल में उनके प्रति हमारा दृष्टिकोण बदल गया है। पहले स

किसी प्रकार के संगठन का विरोध किया जाता था, क्योंकि उन्हें व्यवसाय की स्वतंत्र नीति के प्रतिबल और बाधक माना जाता था। अवशान्तिया ने भी श्रमिक सघों की कार्यविधिया का समर्थन नहीं किया क्योंकि उनके अनुसार वे आवश्यक आर्थिक विधिया का विरोध करने में। धीरे-धीरे अवशान्तियों की निवारणधारा में परिवर्तन हुए और यह अनुभव किया गया कि विपणीय आर्थिक व्यवस्था हमेशा अधिकाधिक लोगो को नलाह के लिय सहायक होती है। बार-बार हान वाली तेजी और मंदी न बढन हुए सरकारा हस्तक्षेप का प्रथम दिया। इसी बीच प्रजातांत्रिक विचारों को दृष्टि के साथ-साथ संगठन की स्वतन्त्रता पर लगाये गये प्रतिबंध भी धीरे-धीरे निरोहित होने लगे। आज यह विश्वास किया जाता है कि जटिल आर्थिक व्यवस्था को सुचारु रूप में चलाने के लिए श्रमिक सघ बहुत आवश्यक हैं। प्रजातांत्रिक देशों में उनकी भूमिका बहुत ही महत्वपूर्ण समझी जाती है। श्रमिक सघों का स्तर ऊँचा हो गया है और वे कार्य परम्परागत रूप में उनमें स्वेयम सहायक एवं सरकार स्वयं कर रही है। आधुनिक राज्य उदाहरणार्थ बकारी या पूर्ण सेवामाजत जसी समस्याओं का सुलझान, सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का वित्तार और असमानता को दूर करने के लिय स्वयं ही प्रयत्नशील है। सामाजिक तथा आर्थिक क्षेत्रों की वृहत् योजनाओं में राज्य श्रमिक सघों का बहुमूल्य सहयोग चाहता है।

जनजीवन के सामाजिक और आर्थिक क्षेत्रों में श्रमिक सघों की भूमिका प्रत्येक देश में एक सी नहीं होती। प्रजातांत्रिक देशों में इनकी भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण है। वे स्वतंत्र संगठन हैं जो प्रजातांत्रिक प्रणाली पर कार्य करते हैं। वे राज्य, जो साधारणतया उनके कार्यों में हस्तक्षेप नहीं करते, के अधीन नहीं हैं। सर्वाधिकारी राज्यों में श्रमिक सघ स्वतंत्र संगठन नहीं होते बल्कि उनकी स्थिति अंगीनस्थ होती है। वे विविध रूपों में अमूल्य सवायें प्रदान करते हैं। वे राज्य की सामाजिक योजनाओं का संचालन सम्मिलित सलाहकार समिति में भाग लेना, कमचारियों की व्यक्तिगत शिकायतों का प्रतिनिधित्व करना तथा सभी प्रकार के अन्य कार्य कर सकते हैं। उनके प्रतिबन्धों तथा सवालों पर ध्यान दिया जाता है। किन्तु सर्वाधिकारी राज्यों में श्रमिक सघ उपयोगी और महत्वपूर्ण होते हुए भी, राज्य के नियंत्रण से स्वतंत्र नहीं होते उनके स्वच्छिन्न व्यवहार और हड़ताल करने के अधिकार छिन जाते हैं। वस्तुतः श्रमिक सघ स्वच्छिन्न संगठन हान चाहिए। प्रजातांत्रिक भावना बनाए रखने के लिय यह आवश्यक है।

श्रमिक सघवाद औचित्यपूर्ण है अथवा नहीं यह एक दूसरा महत्वपूर्ण प्रश्न है। इसका उत्तर देने के लिए उनके योगदान और उपलब्धियों की समीक्षा करनी होगी। प्रत्येक सामाजिक व्यवस्था कुछ मूल्यों पर आधारित होती है। जिन्हें

उमके अन्तिम के लिए आवश्यक माना जाता है और इस मूलभूत मूल्यों का ब्यक्तन के लिए किसी भी प्रयोग का ब्यक्तन न बिराध किया जाता है। श्रमिक सघवा न बयनिक सविदा के मिदाल पर प्रहार किया जिस पर अहमत्वेय की प्राधिक नीति प्रापारिग थी। धनी वग के लाभ गार म पर गय और तब प्राणी लन का बिराध किया गया। कुछ गे हा जनता के कुछ वगों के लिए की गयी गवाप्रा म श्रमिक सघवा की बाल्मरिग उपवागिग गी आनी जा गवगी। "श्रमिक सघवा का मूल्योहन रिग निगिरा समय पर रिगी विगन वग के श्रमिका की उन्नति के लिए रिद गय कार्या की गवन्ता न नह परर राष्ट्र की बाम-बुगलता पर पडे स्वायी प्रभाव के द्वारा किया जाता है। यन् श्रमिक सघवा के रिही नियम अथवा विधिवा के द्वारा कम बुगल उत्ताग्न के गाधना का बुताय हाता है जिनका उत्ताग्न अथवा बिया गवा हाता, यन् य निम्न श्रेणी के सगठन का स्त्रीशग्न के लिए बाग्य बग है जो उनका बिना भी गभय हाता, और ये विगेषकर शागरिग श्रम करने बान अथवा बुद्धिजीविया की गमता का कम करने या उनका स्वभाव का धर्ति पट्टेचान है ता श्रमिक सघवा का यह रूप किसी विगष वग के श्रमिका के लिए बिना ही लाभप्रद गवा न प्रनीत हाता है, निम्नीय है। दूसरी ओर यन् किसी श्रमिक सघ के नियम और विधिवा एगी है जिनके अति बुगन उत्ताग्न के साधना के बुताय मे प्रोमाहन मिन, बाहे यह पूजी बुद्धि अथवा श्रम हा यन् उनका द्वारा इन गाधना का अधिन अन्दा गगठन हा, और नर्वोपरि रूप म यन् उनका प्रयता न बायबम म वृद्धि हा तथा बुद्धिजीवी और शागेरिग श्रम करने बाना के स्वभाव म उन्नति हा ता पूजावग का बयतिग जति के रिता अतरबिराध के बावजूद उग सगुग गमुगय की क्षमता का वृद्धि करने तथा अधिनाधिर गुग पट्टेचान बाल गगठन के रूप म बायता हा जावगी।<sup>१</sup>

वेम न नियमन की तीन रिगिष्ट रिधिया बनावी है जिर श्रमिक सघ अथवा गवने हैं, यथा-स्वाय निहित मिदाल, मांग और पूति का मिदाल तथा निवाट मजदूरी का मिदाल। स्वाय निहित मिदाल श्रमिक सघा की शक्ति पर निर्भर करता है, जिसम के अथवा सम्म्यता बयन उरी क्षेत्र म रिधित्रि कर द, जहाँ श्रम का स्विनि रिगषपर अमुग्न हा। एवाधिरूप म गुनिपाय और लाभ प्राप्ति करने के लिए के नियत्रिग श्रम का पूति गहन है। कर्ता की प्रावश्यकता नही कि यह प्रवृत्ति अस्वम्य है, और श्रमिक सघा न नियमन की इन विधि का छात्र रिपा है।

मांग और पूति का मिदाल मामूनि गोन्ताग का विधि पर प्रापारिग है

जितका भय है कि श्रमिका व सामूहिक कार्यों से श्रमिक सघ अपने लक्ष्य को प्राप्त करने में सफल होगा। जहाँ भी सामूहिक सौतेकारी की विधि अपनायी जाती है, श्रमिक सघ अपनी मांग को मनवाने के लिए अनेक हड़ताल का सहारा लेने है। आजकल मांग और पूर्ति के सिद्धान्त का प्रयोग बहुत सीमित है। क्योंकि श्रमिक सघवाद के हाल के विकास नियोजक संगठन के विस्तार, नियोजक और कम चारिया के बीच सम्बन्ध में परिवर्तन तथा उद्योग में राज्य की नयी भूमिका से इसका प्रयोग यदा-कदा ही होता है। इन सबमें महत्वपूर्ण व परिवर्तन हैं जो श्रमिक सघवाद में हुए हैं। श्रमिक सघ आन्दोलन में विविध जातीय तत्वों का समावेश बढ़ता जा रहा है अतः वे सामूहिक हड़ताल को उचित नहीं मानते। एक स्थायी प्रभाव यह भी हुआ है कि श्रमिक सघों में स्थायी अधिकारी वर्ग का महत्व बढ़ता जा रहा है। इसके अलावा मजदूरी और काम की अवस्थाओं के स्थान पर विस्तीर्ण राजनीतिक उद्देश्यों का महत्व जड़ जन में नियमन के उद्देश्य से हड़ताल का महत्व कम हो गया है।

आधुनिक उद्योग में राज्य की बदलती भूमिका के कारण मांग और पूर्ति का सिद्धान्त भी उत्तरोत्तर क्षीण हो गया है। राज्य ने श्रमिका को बहुत से लाभ पहुँचाये हैं तथा मजदूरी और काम की अवस्थाओं का राज्य द्वारा नियमन होने लगा है। इसके अतिरिक्त सरकार स्वयं श्रमिका का एक बहुत बड़ा नियोजक है। इससे काम और मौकरी की अवस्थाओं का स्तर सुधरा है। अतः औद्योगिक सघों की संभावना कम हो गयी है। इसके अतिरिक्त सरकार और प्रबंधकों में सम्पर्क स्थापित होने के कारण श्रमिक सघ के नेताओं में उत्तरदायित्व की भावना में भी वृद्धि हुई है।

श्रमिक सघ अब निवाह मजदूरी के सिद्धान्त का अधिक महत्व देते हैं और इस कारण विधिक अधिनियमन पर उनका अधिक विश्वास है। निवाह मजदूरी सिद्धान्त का भय है कि राज्य राष्ट्रीय यूनितम निर्धारित कर दे तथा किसी भी उद्योग को इससे कम पर काम करने की अनुमति न दी जाय। राष्ट्रीय यूनितम का निर्धारण यद्यपि काफी समय लेता है किन्तु इसमें औद्योगिक सघों में कम होता है तथा निम्नतर श्रेणी के श्रमिकों के स्तर में सुधार होता है। इससे काम कुशलता में वृद्धि होती है और उद्योगों को लाभ मिलता है।

यह कहा जा सकता है कि निवाह मजदूरी के सिद्धान्त पर अधिकाधिक विश्वास करने में हड़ताल बिल्कुल समाप्त नहीं हो गयी। हड़ताल अब भी होती है और कभी-कभी बड़ा विकट रूप धारण कर लेता है। इनमें विभिन्न उद्योगों से हजारों श्रमिक भाग लेते हैं और जनता को कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है। हड़तालों से समाज को पहुँचने वाली क्षति यद्यपि सही-सही नहीं आनी जा सकती, बहुत अधिक होती है। यह प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष दोनों होती

है। मजदूरी और उत्पादन का हानि व अतिरिक्त हानियाँ के और भी परिणाम जान है—जग अतिरिक्त मजदूरी व अतिरिक्त या बर्बाद अतुल्यविधि, अनतिरिक्त, गामा विधि और आन्तरिक विधिजग और अतिरिक्त।

[illegible]

२५५  
 क्याहि ज्ञान रा आहार ॥ अममानता और अयाय  
 है । १ जनता का अमुखाय भा गर अगुणाय अन्न न मता ॥ अमि  
 मय दिन यथा रा याय मुक्त मानन ॥ उनका प्राणि र विर ताहि और निवि  
 जनता का तागत इत्या आर नन रगिस्थिता न अमना कगना जवत पात  
 मानन आत र न्य म गर मन्त्वपुन राति ॥ रामाहि मगार म प्रमाणाता-  
 दक जग म न्य कगन व विर जनता का अमुखाय ज्ञान नी चहि कगहि अता  
 ताविदा र प्रति जग मुन न्य म रा चाना न नरी ज्ञान जवन ड  
 अमुखाय न ॥ जव रामाहि आता है जव जनता निगहरण र विर स्थिति म  
 रति जव आरम्भ करती ॥ २

[illegible]

१. कान दि वर आर मेवर पु० ८८ ।

७ ताम्बो स्त्राष्ट्रम् ॥ स्टडी अन् इण्डस्ट्रियल् कानिक्टर्स र्थ खात्तम् द्वारा सन्निहित,  
पृ० २६३-२६४ ।



## भारतीय श्रमिक-वर्ग आन्दोलन का इतिहास

प्राथमिक प्रयत्न

(१८७५-१९१८)

प्राथमिक श्रमिक संघर्षों में पूँजीवादी सामाजिक व्यवस्था और उत्पादन की फक्ट्री पद्धति की एक प्रतिस्थापन दृष्टि है। प्राथमिक फक्ट्रियों में एक बड़ी संख्या में लोगों की नियुक्ति की जाती है। कमचारियों को कम मजदूरी नौकरों को नौकरों की सुरक्षा गृहों के प्रत्यक्ष सामाजिक सुरक्षा और उद्योगों पर प्रजातान्त्रिक नियंत्रण की एक ही भी समस्याएँ हैं। इन समस्याओं पर विचार करने और यदि संभव हो तो सामाजिक हस्तक्षेप या सामाजिक दृष्टिकोण अपना देने की उद्देश्य मुद्रिका है। नियोजक कमचारियों के अव्यक्तित्व सम्बन्ध नियोजकों का बढ़ता हुआ लाभ और श्रमिकों का कम मजदूरी तथा निम्न जीवन स्तर उसमें बग चतय पदा करता है जो श्रमिकों को संगठित होने तथा सामूहिक वायदाही करने की प्रोत्साहित करता है।

भारत में सर्वप्रथम १८५१ में बम्बई में पहली सूती मिल तथा १८५५ में बंगाल में पहली जूट मिल की स्थापना हुई। इससे भारत में प्राथमिक फक्ट्री प्रणाली का आगोश हुआ। १८५१ और १८५५ के बीच बम्बई और बंगाल में फक्ट्रियों की संख्या बढ़ने लगी। बम्बई सूती बन्ना तथा बंगाल जूट उत्पादन का केन्द्र बन गया। औद्योगीकरण के साथ उसकी बुराईया भी आयी जैसे महिलाओं और बच्चों का रोजगार काय के सम्बन्ध और अत्यधिक घटे कठिन परिश्रम नैतिक परत शिक्षा की कमी, आयाम की निम्न व्यवस्था तथा अधिकाधिक बढ़ती मृत्यु दर। भारत के राज्य सचिव को प्राथमिक फक्ट्री प्रणाली की इन सभी बुराईयों में सूचित किया जाता रहा तथा १८७४ में बम्बई में फक्ट्री कमीशन की स्थापना हुई और १८८१ में प्रथम फक्ट्रीज एक्ट पास हुआ।

१८८१ का एक्ट अपर्याप्त साबित हुआ। इस एक्ट को सुरक्षा से संबंधित धाराओं तथा महिला श्रमिकों के लिये कोई धारा न होने से बड़ी निराशा हुई। १८८४ में एक दूसरा फक्ट्री कमीशन नियुक्त किया गया। श्री लाम्पार्डे ने बम्बई में श्रमिकों का एक सम्मेलन आयोजित किया जिसमें ५३०० श्रमिकों ने अपने हस्ताक्षरों से



के सम्मुख उन्हें प्रस्तुत करना तथा समुचित श्रम अधिनियम के लिये जोर देना उनकी काय प्रणाली थी।

आधुनिक श्रमिक सभा की उत्पत्ति के लिये अनुकूल परिस्थितियाँ उस समय नहीं थी। आधुनिक श्रमिक सभावादी के लिए औद्योगिक श्रम जीविका का एकमात्र साधन पर आधारित होना पूर्वापेक्ष्य है। एकमात्र पद्धति स्थापित हो गयी थी। उस समय औद्योगीकरण में तो शीघ्र उन्नति हुई, किन्तु एक स्थायी श्रमिक वग का प्रभाव था। श्रमिका में अधिकांश सरथा उन लोगों की थी जो गाँवों में बाहर अस्थायी सहारे के लिये औद्योगिक कार्य कर लेते थे। जहाँ ही मुक्ति पाये मिल जाती थी वहाँ अपना गाँव को वापस चले जाते थे। इन श्रमिका में न तो वग चेतना थी और न ही व एकमात्र पद्धति की बुराई को पूरी तरह और वास्तविक रूप में समझते थे। श्रमिक गाँवों में आते थे और यदि वह शहरी जीवन या एकमात्र कार्यों से असन्तुष्ट होता था व वापस जा सकता था। उनके प्रवासी स्वभाव और गाँव के बंधन ने वह प्रारम्भ में श्रमिक सभावाद की आवश्यकता का अनुभव नहीं होने दिया। कुछ स्थानीय कठिनाइयों की अनुभूति ने कभी-कभी श्रमिकों को इस दिशा में प्रयत्न करने के लिये प्रेरित किया परन्तु इन सीमित प्रयासों में सगठित कार्यों को जाति सम्बन्ध तथा निवासी होने की भावना में बल मिलता था। एक बार यदि स्थानीय कठिनाइयों से मुक्ति मिली तो सभा अथवा श्रमिक सभा की आवश्यकता समाप्त हो जाती थी।

इस काल की दूसरी विशेषता यह थी कि साधारणतया शिक्षित वग जम डाल तथा तार श्रमिक और रेलवे कर्मचारियों ने ही अपने को श्रमिक सभा में सगठित किया था। इन दो वर्गों में सबसे पहले सगठन बने। यह इसलिये सम्भव हुआ क्योंकि इन संस्थाओं के अधिकांश कर्मचारी साक्षर अथवा अर्ध साक्षर थे तथा इन वर्गों के श्रमिका में एक उचित अनुपात यूरोपियन तथा एंग्लो इंडियन समुदाय का भी था।

उपरोक्त कारणों तथा सामूहिक परिवर्तनवादी नैतृत्व के अभाव में सभा अथवा श्रमिक सगठनों ने इस काल में बधानिक रीति से ही अपनी कठिनाइयों को दूर करने का प्रयत्न किया। नैतृत्व और श्रमिक आन्दोलन का दृष्टिकोण मुख्यतः सामाजिक कल्याण था। उन्होंने विभिन्न योजनाओं में सरकार के साथ सहयोग किया। प्रतिवेदन करने याचिका प्रस्तुत करने तथा श्रमिक कानूनों के अधिनियम के लिये प्रयत्न करते रहने में ही नैतृत्व का मुख्यतः विश्वास था। राजनीतिक मामलों में श्रमिका का प्रत्यक्ष दखल नहीं था। वे राजनीतिक जीवन में तभी दृष्टि डालते थे जब उन पर उसका कोई प्रभाव पड़ता था और तत्पश्चात् उसकी भत्तना करते थे।

इस समय की सबसे प्रमुख विशेषता थी कि औद्योगिक विवादों की सुलझाने में लिये हड़तालें नहीं होती थी। राजकीय श्रम आयोग के अनुसार १९१८ के पूर्व हड़तालों दुर्लभ थी। इसका अर्थ यह रहा था कि हड़तालों द्वारा ही नहीं। १९१८ के पहले ही कुछ हड़तालें हुई। अहमदाबाद में युनकरों ने अपनी पहली अधिपारिक हड़ताल १८८४ में की जबकि अहमदाबाद के मिन मानिक सभ ने साप्ताहिक मजदूरी के ब्याज पर मासिक मजदूरी देना का निश्चय किया। यद्यपि युनकरों ने काम करना बंद कर लिया, किन्तु उन्हें सफलता नहीं मिली। १८९७ में पन्ना की महामारी के बाद बम्बई में हड़तालें हुई। उनमें में काफी सफल अवधि अर्द्ध सफल रही। मद्रास सरकार ने मुद्रणालय में अनिश्चित वेतन के बिना अधिकांश घट काम करने के विरोध में मुद्रण तथा मशीन विभाग में असाफल्य हड़तालें हुई। १९०४ में बलरुत्ता के द्रीय मुद्रणालय में कमचारियों ने लम्बे समय तक हड़ताल की तथा १९०७ में ममस्तीपुर रेलवे वर्कशॉप के कमचारियों ने वृद्धि के सम्बन्ध में हड़ताल की थी। ये हड़तालों नियोजित रूप में आयोजित नहीं की गयी। उनका उद्देश्य स्वायत्त शिक्षा का दूर करना था। हड़तालें एक ऐसा अस्त्र हैं जिसका सफल प्रयोग स्वायत्त तथा मुमकिन सभा के द्वारा ही किया जा सकता है। चूंकि हम जान सकते हैं कि ये अस्त्रिय हड़तालें बहुत कम हुई।

डा० पुनरुत्त ने इस बात का हमारे प्राग्भित श्रमिक वर्ग आन्दोलन का सामाजिक परमाणु माना है।<sup>१</sup> डा० आर० व० नाम ने इस काल की दो भागों में विभाजित किया है। उसने अनुसार प्रथम काल में १८७४ में १८९० तक भारतीय फकिरों में महिलाओं और बाल श्रमिकों के नियमन का उद्देश्य था। १८९१ से १९१७ तक के दूसरे काल में प्रिन्सिप उपनिवेशों तथा विन्शा में भारतीय प्रवासियों की अवस्थाओं में सुधार करने की आरम्भ किया गया।

### आन्दोलन का आरम्भ

(१९१८ से १९२४)

१९१४ में युद्ध की घोषणा में भारत में श्रमिक आन्दोलन के विकास को प्रभावित मिला। इस काल में सम्पूर्ण आर्थिक स्थिति में परिवर्तन हुये। युद्ध के कारण जहाजरानी की सुविधाओं में कमी हुई। फलतः वस्तुओं का आयात सीमित हो गया। उसी समय मित्र तथा तटस्थ देशों में भारतीय माल की मांग अत्यधिक बढ़ गयी। इन कारणों से आवश्यक वस्तुओं और सेवाओं के भाव बहुत बढ़ गये। संघों की व्यापकता ने इस स्थिति को और भी गंभीर कर दिया। उद्योग और व्यापार में अग्रवर्ती हो गयी जिसमें मानिकों ने अत्यधिक नाम अर्जित किया। निर्वाह

१. इंडियन इन्डियन इन इण्डिया।

परिस्थिति में निरंतर वृद्धि होती जा रही थी और मजदूरी इस गति से नहीं बढ़ पा रही थी। विगंती हुई आर्थिक स्थिति ने श्रमिकों में केवल अग्रतोष ही नहीं फैलाया बल्कि उनमें वग चेतना का भी उदय किया। श्रमिका का परम्परागत धर्म चुकने लगा तथा नियोजकों के प्रति पतुन भावना का भी जबरदस्त धक्का लगा। इन आर्थिक कठिनाइयों में उत्पन्न अज्ञान ने श्रमिका को संगठन बनाने तथा सामूहिक काम करने के लिये बिकश किया। श्रमिका को गुजारा लाभ भी कठिनाई में मिल जाता था। उनके पास कोई बाप नहीं था जिस पर निर्भर हो पायें। उनका पहने का ही निम्न जीवन स्तर और भी निम्न हो गया। श्रमिक संगठना के लिये यह संकेत था। नियोजक इस बदलते स्वरूप को नहीं समझ पाये। परिस्थिति बदल गयी थी किन्तु उनके मनमाने काम करने के तरीके में कोई भी परिवर्तन नहीं हुआ।

राजनैतिक नेताओं के लिये सहज था कि वे श्रमिका की आर्थिक कठिनाइयों और परेशानियों से अपनी मननव निकालें। सार देश में स्वराज्य आंदोलन और पंजाब में सैनिक शासन के विरोध की धूम थी। राजनैतिक आंदोलनकारियों ने अनुभव किया कि शहरो के संगठित श्रमिक एक बहुत बड़ी शक्ति हैं और जिनका सहयोग उनके उद्देश्यों की पूर्ति में महत्वपूर्ण योगदान दे सकता है। श्रमिका को बहुत-सी शिकायतें थी। उन्हें सचमुच निर्दोश और नृत्व की आवश्यकता थी। गांधी जी के सहयोग आंदोलन तथा उनके जनमर्म के आग्रह ने श्रमिक आंदोलन को तयार तथा सही नेतृत्व प्रदान किया। गांधी जी की पुकार पर हजारों विद्यार्थियों ने जिद्दान स्कूल और कलज छोड़े और बनीला ने जिन्होंने अपनी बकालत छोड़ी और उनकी तरह बनवा ने श्रमिक आंदोलन का नृत्व प्रदान किया। इन लोगों में सामान्य व्यक्तियों के लिये बाप करने का अदम्य उत्साह था और उनमें लिये बने में बड़ा त्याग करने के लिये तत्पर थे। अभी तब श्रमिक वग को अच्छे नेता नहीं मिले थे जो उनकी मांग और आकांक्षों को अभिव्यक्ति दे सकत। अब उन्हें मांग प्रदर्शन करने के लिये उचित प्रकार के व्यक्ति मिल गये थे।

रूसी क्रांति और यूनिवर्सल आफ सोवियत सोशलिस्टिक रिपब्लिक की स्थापना का भी हमारे श्रमिक संघ आंदोलन पर काफी प्रभाव पड़ा। क्रांति की सफलता से नसित और शांति व्यवस्था में हृदय में प्रसन्नता की लहर उठी और उन्हें नयी आशा मिली। इसने सामान्य व्यक्तियों के लिये एक नई सामाजिक व्यवस्था का आश्वासन दिया। इस तथ्य से इनकार नहीं किया जा सकता कि रूसी क्रांति ने भारतीय श्रमिक आंदोलन को अत्यधिक प्रेरणा दी।

श्रमिकों के हिता की रक्षा करने के लिये अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की स्थापना और उसकी निदनीय संरचना से भी श्रमिक संगठना के विकास को महायत्ना मिली। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने श्रमिका के संगठन की स्वतंत्रता में महत्वपूर्ण योगदान दिया और श्रमिक संघों के संगठना को जो आर्थिक अभ्यासों का सामना करना

पन्ता या जगति प्रारम्भित अवस्था में ब्रिटिश श्रमिका का करना पड़ा था, उसका विरोध किया। इसकी विभिन्न सभायाँ और सम्मेलन में श्रमिका के प्रतिनिधि स्तनत्रता पूर्वक अपने दृष्टिकोण रख मसन व और जान मसन थे। अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन की स्थापना व बाद माघारण मनुष्या न श्रमिका की समस्याओं में रचित नता आरम्भ कर दिया। श्रमिक समस्याओं पर विचार करने के लिये इसमें अनुकूल वातावरण का निर्माण हुआ। मनेष में, इन प्रगतियों व द्वारा श्रमिका में चेतना बनी।

उपरोक्त कारणों से श्रमिक आन्दोलन का एक नई दिशा मिली। श्रमिक समर्थन करने अथवा समस्याओं का सूँही पना रखन व निय तयार नहीं थे। इस ग्राम जागति न श्रमिक आ गजन व और बढ़ावा दिया। ऑन इण्डिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस की स्थापना का मुख्य अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन के सम्मेलन और सभायाँ में प्रतिनिधि भेजन व निय हुई थी, न श्रमिक आन्दोलन को प्रतिष्ठा मिली तथा श्रम समस्याओं पर विचार करने और परिणाम करने के लिए एक म्यन की भी व्यवस्था हुई।

१९१८ के बाद बहुत से श्रमिक मघ का संगठित किया गया। भांगर में मद्रास श्रमिक मघ आनुतिव टग का पहला श्रमिक मघ था। इसके अध्यक्ष श्री बी० पी० वाडिया की लगन तथा त्याग व फलस्वरूप इसकी उन्नति हुई। मद्रास श्रमिक मघ का सम्बन्धन वन्द उद्योग के श्रमिका तक ही सीमित नहीं थी। प्रत्येक श्रमिक इसमें प्रवेश पा सकता था। यद्यपि इसकी सम्बन्धना मुख्य रूप से वस्त्र-उद्योग के श्रमिका तक ही सीमित रही परन्तु फिर भी मद्रास श्रमिक मघ न निरन्तर प्रगति की। मद्रास गहर के वन्द उद्योग का एक भी श्रमिक श्रमिक मघ के बाहर नहीं रह गया और मारे में ही समय में मघ श्रमिक में अधिक गतिशाली होता गया।<sup>१</sup> त्रिनी वनाटक मिन व भारतीय श्रमिका व प्रति यूरोपियन निरीक्षका द्वारा निय जान जाने दुर्व्यवहार तथा श्रमिका की गिरनी हुई आर्थिक दशा के कारण ही मद्रास श्रमिक मघ की स्थापना की गई थी। मघ न माग की कि दापहर में एक घट का अवकाश दिया जाय मजदूरी में २५ प्रतिशत की वृद्धि की जाय, मजदूरी का भुगतान प्रत्येक मास की मात तारीख तक किया जाय तथा भारतीय श्रमिका के साथ यूरोपियन प्रत्येक अच्छा बर्ताव करें और साथ ही साथ बर्णभेद की भावना समाप्त की जाय। श्री वाडिया हाम्पन लोग व सक्रिय सम्मेल थे। मघ न उनका मजबूत और बर्णभेद समाप्त करने की माग व कारण यह साबित लगाया गया कि दश व प्रथम श्रमिक मघ संगठन के पीछे राजनितिक उद्देश्य हैं। वस्तुतः उद्देश्य और कारण आर्थिक थे और श्री वाडिया का मकसद केवल आकस्मिक था।

१ लोकनाथन इन्स्टिट्यूट वेल्फेयर इन इण्डिया, पृ० १६०।

श्री वाडिया के नेतृत्व में सघ ने अपने व्यवहार में एक उग्र दृष्टिकोण विकसित किया। सघ ने श्री वाडिया द्वारा चिरमनुमादिन हस्ताला की नीति नहीं अपनाई। प्रबंधकों को ही मिला में मालामाली घोषित करने का काम नीति अपनाई। काफी उकसाने पर भी श्रमिकों ने हड़ताल नहीं की। सघ की कार्यप्रणाली में श्री वाडिया ने सक्रिय रुचि ली। सघ ने चायान नहार खोले तथा आसान उधार की व्यवस्था की। श्री वाडिया ने श्रमिकों पर भी और आत्मोन्नति की आवश्यकता पर बल दिया। उन्होंने यह भी सलाह दी कि प्रत्येक श्रमिक कम से कम एक आना प्रतिमाह चढ़ा दे। जनता को सूचित करने तथा उसका सहयोग प्राप्त करने के लिए सघ ने सावजनिक सभाओं का आयोजन किया और पंच निर्माण-मंडल के सम्मुख रखने के लिए अपनी मांगों को प्रस्तुत किया। श्रमिकों के मतानुसार की भी मांग की गई ताकि वे विभिन्न वधानिक सत्याग्रहों के निवाचन में कुछ प्रभाव रख सकें। श्री वाडिया पर अभियोग चलाया गया तथा सघ के विरुद्ध १९२० में निषेधाज्ञा जारी की गई। श्री वाडिया के अभियोजन के फलस्वरूप ही पत्नी जन्दी १९२६ में श्रमिक सघ अधिनियम (Trade Union Act) पारित किया गया। मद्रास श्रमिक उद्योग की असफलता का कारण वस्तुतः ताकि विभेद का विस्तार हो था।

१९१८ में सार्वजनिक सघ संगठित किए गए। इनमें सार्वजनिक मद्रास में दो बम्बई में तथा एक कलकत्ता में प्रारम्भ किये गए। इनमें से महत्वपूर्ण सघ थे—श्रमिक सघ मद्रास भारतीय समुद्र कर्मचारी सघ कलकत्ता और लिपिक सघ बम्बई। १९१९ में दम और सघों का गठन किया गया—५ बम्बई में २ मद्रास में तथा एक एक बंगाल, उत्तर प्रदेश और पंजाब में। १९१९ में गठित सघों में कर्मचारी सघ कलकत्ता समुद्रकर्मचारी सघ बम्बई तथा एम० एन० एम० रेलवे सघ मद्रास श्रमिक महत्वपूर्ण थे।

१९२० तक एक बड़ी संख्या में सघ बन चुके थे। उसी वर्ष अखिल भारतीय ट्रेड यूनियन कांग्रेस का संगठन किया गया और ६४ श्रमिक सघ जिनकी कुल संख्या १४०८५ थी, इससे सम्बद्ध हुए। निम्नलिखित सारणी से १९२० में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस से सम्बद्ध श्रमिक सघों की स्थिति स्पष्ट हो गयी है।

## सारणी १-अ

१९२० में अगित भारतीय मजदूर कांग्रेस में सम्बद्ध और अनुसम्पी श्रमिक सघ

	सम्बद्ध और अनुसम्पी सघों की संख्या	सम्बद्ध सघों की संख्या	सम्बद्ध सघों की संख्या
१-प्रदेशों के अनुसार			
बम्बई	४६	४४	४६,८८१
बंगाल	५	१	२,५०४
सू० पी०	८	३	१४,८००
सी० पी०	६	२	१०८
तिरु	२	१	१२८
सी० पी०	१	—	—
मद्रास	१६	८	३,५५६
बिहार	१	—	—
पंजाब	६	४	७०,२५३
मि० पी०	२	—	—
भारतीय राज्य	१	१	१,६००
	योग १०८	६४	१४०,८५४

## सारणी १-ब

१९२० में अगित भारतीय मजदूर कांग्रेस में सम्बद्ध तथा अनुसम्पी श्रमिक सघ

	सम्बद्ध और अनुसम्पी सघों की संख्या	सम्बद्ध सघों की संख्या	सम्बद्ध सघों की संख्या
१-प्रदेशों के अनुसार			
रेलवे	२१	११	६१,४२७
वस्त्र उद्योग	१२	६	७,७१६
जहाजरानी	४	३	१६,८००
माछापाव	४	२	२,४७०



१	२	३	४
रमायन	७	६	८५६
प्रावधिक	८	७	७५६०
डाक तथा तार	१५	५	१६८५
छपाई तथा कागज	७	३	१८४४
अन्य	२६	१८	७४६३
योग	१०७	६४	१४०८५४

अहमदाबाद वस्त्र श्रमिक संघ १९१८ में प्रारम्भ हुआ और १९२० में इसकी संस्य संख्या १६४५० हो गई। अतिल भारतीय डाक तथा रेलवे डाक सेवा मध की साता शाखाओं में लगभग २००० सदस्य थे। इनके अतिरिक्त भी बहुत से संघ थे जिनका विवरण प्राप्त नहीं है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने भारतीय श्रमिक मधों की कुल सदस्य संख्या ५ लाख आकी। डा० पुनकर इस संख्या को अतिशयोक्ति मानते हैं। उनके अनुसार १९२० में १२५ संघ थे जिनकी सदस्यता २५०००० थी।

श्रमिक संघों की वृद्धि के कारण बहुत सी हड़तालें हुईं। १९१६ में मद्रास में १६ हड़तालें हुईं। श्रमिकों की भाँगे मजदूरी में वृद्धि बोनस चावल भत्ता काम के घटा में कमी तथा अतिरिक्त छुट्टियाँ से संबंधित थी। बंगाल बिहार उड़ीसा तथा आसाम में भी हड़ताल हुई। बम्बई में एक 'सावजनिक' हड़ताल आयोजित की गई। अहमदाबाद में भी कई बार काम बन्द हुआ। श्रम प्राप्ति में भी यहाँ बड़ा हड़ताल घोषित की गई। १९२० में आर्थिक स्थिति और भी बिगड़ी तथा सम्पूर्ण देश में लगभग २०० हड़तालें हुईं। १९२० की महत्वपूर्ण हड़तालें—बम्बई में सभी मिला में हड़ताल, अहमदाबाद में सभी कतका की हड़ताल और बटौर तथा शोलापुर में सावजनिक हड़तालें थी। पंजाब में रेल श्रमिका न काम बन्द कर दिया। मद्रास में ६२ हड़तालें घोषित की गईं। बंगाल उड़ीसा तथा आसाम के प्राय सभी उद्योग प्रभावित हुए। १९२१ में भारतीय सरकार ने हड़तालों के बारे में सूचना एकत्र करना प्रारम्भ कर दिया। कुल ४०० विवाद जिनमें ५२३ १४१ श्रमिक सन्निहित थे अभिलिखित किये गये। १७४ विवादों में मजदूरी में वृद्धि तथा ७५ विवादों में बोनस की हड़तालियाँ ने भाग ली। ६३ मामलों में व्यक्तिगत प्रश्न सन्निहित थे। दस मामलों में छुट्टी तथा अन्य औद्योगिक विषय सन्निहित थे। १६२ हड़ताले बम्बई में तथा १३५ बंगाल में घोषित की गईं। सूती तथा ऊनी मिला में १६४ हड़तालें हुईं। २१ हड़ताले उद्योगपरिग उद्योगों में हुई तथा झूट उद्योग और रेलवे में २८-२८ हड़ताले हुईं। इन हड़तालों में से



सन् १९२१ के लिये अनुमान लगाया । अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस न १९२२ में सभा की सम्ख्या ११३ दी । अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस द्वारा १९२५ में प्रकाशित श्रमिक सभा की डायरेक्ट्री में १९२४ में श्रमिक सभों की सूचना निम्न प्रकार से दी गई है ।

सारणी २

१९२४ में श्रमिक सभा की शक्ति

वर्ग	सभा की संख्या	विवरण भेजने वाल सभ	संख्या
१ परिवहन			
रेलवे	२५	१०	१६७७०२
जहाज रानी	६	३	१४५००
अन्य यातायात	६	३	६,३००
२ धस्त्र उद्योग			
सूती	२३	१७	३०७६५
जूट	—	—	—
३ इजीनियरिंग			
रसायन ग्लास तथा			
बतन आदि	३	१	५००
लोहा, इस्पात धातु	३	२	६०००
अन्य	५	२	८२५
४ मेवाय			
बकिंग	३	२	१६१०
मुद्रा	४	३	११२०
लिपिक तथा अन्यापक	४	१	५००
व्यापार	४	१	२,६००
५ विविध			
सरकारी तथा नगर			
पालिका कर्मचारी	३८	४	६१५०
	७	१	४००
नागज तथा छपाइ	५	१	७१०



प्रखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की अधिवारिक पत्रिका प्रखिल भारतीय श्रमिक सघ बुलेटिन' में भारतीय श्रमिक सघों की मर्यादा १८३ बताई गई है। इन १८३ सघों में से ६१ सघ बम्बई में थे ५१ बंगाल में और ३६ मद्रास में। श्रमिक सघों की संख्या का लगभग ८०-८ प्रतिशत बवल इही प्रांता में था।

श्रमिक सघ निर्देशिका में ८ श्रमिक सघाना की सूची दी गई है जिनकी सदस्य संख्या १६५८०० थी। निम्न सारणी में ये आँकड़े प्रस्तुत हैं—

### सारणी ४

#### श्रमिक सघान

सघान के नाम	निर्माण वर्ष	सम्बद्ध सघों की संख्या	सदस्यता
अहमदाबाद श्रमिक सगठन	१९२०	५	१४०००
प्रखिल भारतीय मुद्रा सघ	सभी प्रांतीय शासना		८००
प्रखिल भारतीय डाक तथा रेलवे सेवा सगठन कलकत्ता	१९२०	८	३००००
रेलवे कर्मचारी सघान कलकत्ता	१९२१	—	२००००
प्रखिल भारतीय व्यवसाय सघ सभा बम्बई	१८२०	४०	१०००००
बंगाल व्यवसाय सघ सघान	१९२२	३	५०००
केन्द्रीय श्रमिक मडल, बम्बई	१९२२	७	६०००
दक्षिण भारतीय रेलवे श्रमिक मडल कामम्बटूर	१९२४	५	१००००

श्रमिक सघों की शक्ति के बारे में विवादग्रस्त अनुमान हो सकते हैं किन्तु इसके बारे में सदेह नहीं किया जा सकता कि श्रमिक सघवाद स्थायी हो चुका था। १९१८ से १९२४ तक के आठ से समय में कुछ शक्तिशाली और म्यायी श्रमिक सघों जल अहमदाबाद श्रमिक सगठन की नींव पड चुकी थी। श्रमिका में एक नई जाग रुकना आ गई थी तथा भविष्य के महत्त्वपूर्ण विकास की भूमिका तयार हो गयी थी। १९२२ में बम्बई औद्योगिक विकास समिति ने भी यही राय व्यक्त की थी हम यह अच्छी तरह जानते हैं कि श्रमिक सघ आन्दोलन के प्रारम्भिक दिन प्रायः कठिनाई पूर्ण होते हैं। हड़ताल समितियाँ जो अपने वा श्रमिक सघ कहता है उभरती हैं और दायित्वा के निवाह कर सकने के साधनों के अभाव में श्रमिक सघों की सुविधाओं की मांग करती हैं। किन्तु ये श्रमिक सघवाद की जात-व्याधि है जिन्हें प्रचलित करने की अपेक्षा उनका उपचार करना ही उचित है। इसलिए हम यह

निश्चयन आशा व्यक्त करने के कि श्रमिक सघ आन्दोलन के स्वरूप विराम में न  
ता राज्य का आरम्भ और न ही आग की आग में किसी प्रकार का प्रतिगम  
किया जायगा।

### साम्यवाद का प्रभाव

(१९०८-१९१८)

इस समय में साम्यवादी दल का प्रभाव स्पष्ट रूप में विस्तृत हुआ। १९०५  
के बाद देश में बापा गन्धा में सम्मिलित हुआ तो १९०५ में १३८ हड़तालें  
हुई जिनमें लगभग ३ प्रतिशत सफल रही। सम्बद्ध सूती मिला में १५ सितम्बर  
१९०५ में हड़ताल आरम्भ हुई जिनमें लगभग ३३०६२ श्रमिकों ने भाग  
लिया। हड़ताल उठना शुरू और २ घन्टों के बाद सभी मिला में काम बन्द  
हो गया। हड़ताल रा मून कार्ग मिन मालिका का यह निश्चय था कि श्रमिका  
का दिया जाय जान मेंगाइ भले में २० प्रतिशत की कटौती करनी जाय। हड़ताल के  
दौरान हिमा का पहारा लिया गया। हड़ताल लगभग दो महीने बाद सितम्बर  
१९०५ में सूती घन्टा पर उल्लास शुरू की समाप्ति और मिन मालिका के इस  
निश्चय के साथ की मेंगाइ भले में कटौती लागू नहीं होगी समाप्ति हुई। इस काल  
की समय महत्वपूर्ण हड़तालें बंगाल की उत्तर रेलवे और उत्तर पश्चिम रेलवे के  
साथ गारगपुर तथा लखनऊ बागज मिला में घटित हुई।

१९०६ में औद्योगिक जगहें कम हुए किन्तु इस वर्ष सडगपुर बंगाल-नागपुर  
रेलवे सघ के एक अधिकारी के पकड़े जाने के विरोध में बंगाल-नागपुर रेलवे में  
हड़ताल पापित की गयी। हड़तालिया द्वारा हिमा का प्रयाग किया गया। उन्होंने  
सडगपुर स्टेशन पर हमला किया तथा गारा यातायात ठप्प कर दिया। अन्ततः  
पुलिस और मिलिट्री का मुलाकात पडा तथा भीड़ के नियंत्रण के लिये गाली भी  
पलायी पड़ी।

१९०७ में हड़तालों में वृद्धि हुई तथा सडगपुर वरसाप में दो सम्बन्धी हड़तालें  
हुई। हड़ताल सूती वस्त्र श्रमिकों द्वारा मुख्यतः सम्बन्धी में की गयी।

१९०८ में बहुत हड़तालें हुई। विवादों की कुल संख्या २०३ थी। कुल  
५०६,८५१ श्रमिकों ने भाग लिया तथा ३१५ लाख काम के दिनों का नुकसान हुआ।  
टाटा साहब और दस्तात उद्योग जमशेदपुर में घटित हड़ताल उल्लेखनीय थी। १८  
अप्रैल १९०९ में शीटमिल में हुई हड़ताल घमन भट्टी विभाग द्वारा अनुसरित की  
गई। मिला के प्रबंधकों ने ८ मर्दों को तालाबदी की घाबराह की तथा श्रमिकों को  
तीव्रता से हटा दी की आज्ञा जारी की। २५ मर्दों को पूरी हड़ताल रही और  
२ हफ्ता का काम बन्द की हड़ताल हुई। बहुत से बाहरी लोग न विवाद का सुलभान  
के प्रयत्न किए। श्री गुभाषचन्द्र बोस ने हस्तियों और उनके सहयोग में ११ सितम्बर  
१९०८ में एक सम्मेलन हुआ। पहले १३ सितम्बर से श्रमिकों ने काम पर जाना

प्रारम्भ कर दिया। हड़ताल व फनस्वरूप जमशेदपुर श्रमिक सघ की स्थापना हुई जा एक पञ्जीकृत सघ था और जिस प्रबंध की मायता देनी पड़ी।

१ १९२८ में बम्बई की सूती मिला में मावजनिव रूप में हड़ताल हुई। सवथी ससन एण्ड बम्पनी द्वारा प्रबंधित नौ मूती मिला में १४१८७ श्रमिका द्वारा लगभग ५६ दिन हड़ताल करने व बाद सावजनिक हड़ताल हुई। कुल ५,३४६०२ कायकर दिना का नुनसान हुआ। हड़ताल उस पद्धति में परिवर्तन के कारण हुई जिसके अनुसार उसमें श्रमिका का अधिक मर्यादा करके और कबन सघार दखत थे। श्रमिका का बिना किसी शर्त व हड़ताल समाप्त कर नाम पर आना पड़ा। प्रभुत्व मंडल की सिफारिश के आधार पर कायविधि का जा प्रमाणीकरण किया गया था उससे श्रमिका का भय था कि काफी श्रमिक बकार हो जायेंगे। आम हड़ताल १६ अप्रैल १९२८ का प्रारम्भ हुई जिसमें १४७६४४ श्रमिका न भाग लिया तथा लगभग २०० लाख कायकर दिना की हानि हुई। हड़ताल ४३ महीने चलती रही। यह ६ अक्टूबर १९२८ तक रही जबकि सरकार ने फम्बेट जाच समिति की नियुक्ति की।

यह बात उल्लेखनीय है कि बम्बई व बस्त्र उद्योग श्रमिका का काई शक्ति शाली और स्थायी सघ नहीं था। १९२५ के तीसरे चतुर्थक तक में बस्त्र उद्योग श्रमिका के संगठन की दिशा में कदम बढ़ाया गया और चार सघ बनाये गये। विभिन्न क्षेत्रों और मिला के नौ सघों को मिलाने पर बम्बई बस्त्र उद्योग श्रमिक सघ की स्थापना की गयी। इसने ७००० सदस्यों का दावा किया। बंद की दर प्रति सदस्य चार आना प्रतिमास थी। गिरनी कामगार सघ का जा बाद में गिरनी कामगार महा मंडल हो गया १९१९ में संगठित किया गया। यह १९२३ तक निष्क्रिय रहा। १९२५ में मंडल में फूट पड़ो और चार पृथक् सघ संगठित किये गये। सघों तथा मंडल का सारा प्रबंध स्वयं श्रमिका द्वारा ही किया जाता था। महामंडल के सस्था पक का मुख्य उद्देश्य यही था कि इन सघों के प्रबंध और काय विधि न बाहरी हस्तक्षेप न रहे। सावजनिक हड़ताल के परिणामस्वरूप बम्बई गिरनी कामगार सघ का संगठन किया गया। इसने तबों से प्रगति की और इसकी सदस्यता २२४ से बढ़कर ५४००० हुई जो बाद में बढ़कर ६५००० हो गई। इसी प्रकार बम्बई मिल श्रमिक सघ की स्थापना श्री भन्नावाला द्वारा मार्च १९२८ में हुई। सन्धेय में श्रमिक सघ काय-कलापों में द्रुत गति में उन्नति हो रही थी फलतः श्रमिक सघों की सदस्यता लगभग ७० प्रतिशत से बढ़ गई। बम्बई सूती उद्योग श्रमिक सघ का नेतृत्व साव जनिक हड़ताल के खिलाफ था। लेकिन उन्हें अन्य वर्गों का सहयोग न मिल सका और सावजनिक हड़ताल धाँपित कर दी गई। नरम तथा उग्रवादी दोनों ने हड़ताल में सहयोग दिया। मई १९२८ में संयुक्त हड़ताल समिति बनाई गई जिसने श्रमिका के बप्टा का विवरण तयार किया। फम्बेट जाच समिति की नियुक्ति के बाद हड़ताल

समाप्त हो गई। हस्तान्तार का मसाला अनुसरणाय ढग न किया गया। मूनी चम्प उद्याग श्रमिका व पात्र पर शक्तिशाली और मुगलठिन मध व अभाव के वायव्य नताया न मगलन की अमापारण क्षमता का प्रश्नन किया तथा मामाथ श्रमिका का व्यवहार अनुशामित था।

१८२६ म बाद विजय परिवर्तन नया हुआ। उम उप औद्योगिक विद्या का कुन मध्या १८१ मी जिनम नगनग १२,१०१६ श्रमिका न भाग लिया और कुन १०१,६५६६१ कायकर निना की हानि हुई। जुला १८२६ म वगत की जूट मिला म काफी व्यापक हस्तान्तरे हुई जिनम २६३,२८१ श्रमिका न भाग लिया। डिगवाड व तन क्षेत्र व मजदूर न कवन पर रजिस्टार की हस्तान्तार पापित की। फम्बट जोन ममिनि का प्रतिवदन प्रशासित हो जान व वा नो जा अगत श्रमिका व पथ म था चम्बट की श्रम शक्ति म अधिर गुजार नहीं हुआ। चम्बट गिरनी कामगर मध न त्रापा मन्त्रा म विवायन प्रम्पुन का जिनम नियात्रका द्वारा उनी करण व मामन भा ममिनिव ३। मध व धाम हस्तान्तार का पापणा का जो अमपन रहा। चम्बट मन्त्रा न जोच वायादप की स्थापना की जिनम चम्बट गिरनी कामगर मध व नवृत्त पर नियात्रका और श्रमिका व बीन आत्माती तथा कुवात्तारी प्रचार द्वारा विद्वप पत्र करन का न्यागपण किया। मध पर छाटा छाटी हस्तान्तरे करन घटना दन हस्तान्तार का हिमायक बाय करन के निय प्रामा हिन करन तथा हस्तान्तार म भाग न उन वाव श्रमिका व माथ दुन्यवहार करन व आराप उगाय मध। आम हस्तान्तार का अमपनता और वायादप द्वारा लगाय मध आरापा व कारण गिरनी कामगर मध का माय म बढा गया। इम श्रमिका न सत्याग्रहना चर कर लिया और मन्त्रा मदम्पना राद म चरकर केवल ८०० रहे गद।

अप्रैल १८२८ म टिनपट चम्पना गानपुरा व श्रमिका न हस्तान्तार पापित का। नय मगलन मध व दा अन्त्या श्री डार और श्री हामा की मताह के विप रात हस्तान्तार का मापणा का मन्। हस्तान्तार का न मगलठिन श्रमिक विमान पार्टी न सहयोग लिया। हस्तान्तार पूणतया अमपन गयी। श्रमिक मध व विकास पर न अमपन हस्तान्तार का नया कुन प्रमान पत्र। मध की मन्त्रा व माथ म उनकी मन्त्रा भा गिर मन्।

रात्र व प्रपी म औद्योगिक विद्या व हस्तान्तार का श्रमिक म बाद विजय परिवर्तन नया हुआ। १८२० म १८८ दुड जिनम १,६६२०१ श्रमिका न भाग लिया और २२६१ २३१ कायकर निना की हानि हुई। इनम म ६१ प्रतिगत हस्तान्तरे अमपन रहा। कवन घट श्रमिक वनिमुता रनव विद्या जिनम ८ फम्बरा १८२० का हस्तान्तार पापित नो गद थी मन्त्रा पूण ग्या। हस्तान्तार न जनता व सहयोग व निय प्रयन विप। जी० आ० पा० मन्त्रा वमचागी मध म ममिनि चम्बट



मुक्क मडल, बी० बी० एण्ड सी० गार्ड० रन वमचारी मध तथा बम्बई प्रादेशिक काप्रेम समिति न हज्ताव ने कारणा ने मधयन म प्रस्ताव पारित बिय । बी० बी० एण्ड सी० गार्ड० रन वमचारी मध न हज्ताव काप म एक फाग स्प्रे जिय और बम्बई प्रादेशिक काप्रेम समिति न आर्थिक सहायता व सिय तनता म मपीन की । हज्ताल मसफन गाबिन हज् और १९ मधन १९२० का वम समाप्ति वर लिया गया ।

१९२१ म १९६ हस्तास श्रम जिनम २०० ००८ श्रमिका न भाग दिया श्री-  
२४,०८,१०० कायकर निना वा नुस्मान हुमा । पिछेरे वष की भाति लगभग  
६० प्रतिशत हडतानें श्रमफन मिद्ध हुइ । १९२२ म हडतासा की मख्या १८८ थी  
जिनम ६,०१,२८ ०८६ श्रमिक मसिहित थे और १६,२२ ४२७ कायकर दिना की क्षति  
हुई । केवल २६ प्रतिशत हस्तासा म श्रमिका वा कुछ लाभ प्राप्त हुय ।

१९१३ के वष म भी थमिका का कुछ अधिर लाभ नही मिले । १९१६ हउ-  
ताना म मे जिनम २६४९६१ बायबर दिना की हानि हुई थमिन केवत ३१  
प्रतिशन विवाहा म कुछ मुविघायें प्राप्त कर सके ।

इस अवधि में जो अशांति तथा असंतोष और बड़ी संख्या में विवाद तथा हड़तालें हुईं उनका कारण वाममार्गी तत्त्व थे जो भारतीय श्रमिक संघ आंदोलन में संचारित हो चुके थे। १९२० से ही साम्यवादी प्रभाव स्पष्ट होना लगा था। इस प्रभाव से हड़तालों के स्वरूप में परिवर्तन हो गया। कठोर तथा उद्दण्ड भाषा तथा नशस विधियों का प्रयोग साधारणतया किया जाने लगा। हड़ताल में भाग न लेने वालों का समय-समय पर प्रताड़ित किया जाने लगा तथा हिंसा के उद्बोध की भी संभावना बनी रहती थी।

श्रमिक सभा पर साम्यवादियों के बढ़ते हुए प्रभाव को सरकार रोकना चाहती थी। हिमात्मक साधनों द्वारा सरकार को पलट देने के पद्धत को संगठित करने के आरोप में साम्यवादी नेताओं पर १९२८ में कानपुर में मुकदमा चलाया गया। कानपुर मुकदमे का साम्यवादीयों के बढ़ते हुए प्रभाव और प्रसार पर कोई प्रभाव नहीं पड़ा। उन्होंने बम्बई में श्रमिक किसान पार्टी और पंजाब में कीर्ति किसान और तबज़वान सभा का संगठन किया। सरकार द्वारा साम्यवादी आन्दोलन को समाप्त करने के लिए १९२९ में एक दूसरा प्रयास किया गया जबकि प्रतिष्ठित मेरठ मुकदमा हुआ। इसमें सरकार ने १६०,००० पौंड खर्च किये तथा मुकदमा साढ़े चार साल तक चलता रहा। युवक श्रमिक सधियों को कठोर दण्ड दिये गये जो बाद में अपील करने पर कम कर दिये गये। वस्तुतः सरकार श्रमिक आन्दोलन पर साम्यवादियों के बढ़ते हुए प्रभाव को रोकने में असफल रही।

निम्नलिखित सारणी में १९२५-२६ के बीच अगिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की प्रगति का विवरण दिया गया है जिसमें यह स्पष्ट है कि इस अवधि में श्रमिक मंचों की उत्पत्ति बहुत गति में हुई है।

## सारणी १

१९०१-२८ के बीच श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस की प्रगति

मध्य	१९०१	१९०६	१९०७	१९०७	१९०८	१९०८
१९०१	१९०६	१९०७	१९०७	१९०८	१९०८	१९०८
प्रश्ना व अनुसार						
बगान	८	११	२०	२२	१३	—
मिहान और उभागा	१	०	२	३	३	—
बम्ब	१०	१६	१६	१६	११	—
मा० पी० और	०	८	८	०	०	—
मन्नाम	८	८	८	८	८	—
जानप्रश्ना	०	०	३	०	०	—
सामान्य श्रम	—	—	—	—	—	—
उमा	—	१	१	१	१	—
मिन्	—	—	—	—	—	—

## उदागा व अनुसार

रुत	१०	११	१२	१३	१०	—
जानकारी	८	०	८	८	०	—
अप मानाया	०	०	०	०	०	—
मृता	०	८	६	१०	६	—
रुट	१	१	१	१	१	—
मान	—	१	१	१	१	—
मानियोग	०	०	२	३	०	—
छपाई उमा बागन	०	२	०	८	८	—
अपारोगि श्रम बाय	—	०	१	४	२	—
दृष्टि	—	—	—	—	—	—
अप	८	८	२०	१२	११	—
माग	१	१०	१०	१६	१०	११

उत्तर मध्यमा १०००० १०/००० १०/००० १०/००० १०६०० १०६१३६

दमक अधिवान की सूचनाय उपर्युक्त नहीं हैं।

श्रमिक मघा क पजीरगु की निम्नलिखित प्रगति नी यह स्पष्ट करनी है कि इस नान मे श्रमिक मघवा का विराम आया है ।

### सारणी ६

पजीरुन श्रमिक मघा की प्रगति

वष	पजीरुन श्रमिक मघा की सन्ध्या	विवरण भेजने वाले सघ	विवरण भेजने वाले सघा की कुल सदस्यता
१९२७-२८	२६	२८	१००६१८
१९२८-२९	७५	६५	१८१०७७
१९२९-३०	१०४	६०	२४२३५५

केवल बम्बई प्रांत मे माघ १९२५ का समाप्त होने वाले विमास मे श्रमिक सघा की सन्ध्या ३४ तथा सदस्यता ४४५५१ थी जा माघ १९१९ को समाप्त होने वाले विमास से बढकर अमश ६० और १९७०५२ हो गई । १९२८ के पिछले विमास मे (सितम्बर दिसम्बर १९२८) श्रमिक सघा की सदस्यता ७२१४ प्रतिशत से बढी ।

उग्रवादी भावनाभा के विकास का मुख्य कारण श्रमिका की आर्थिक कठिनायों जसे मदी मजदूरी मे सभावित कटौती तथा बेरोजगारी थी ।

आर्थिक सबटवाल मे ही साम्यवाद प्रगति करता है । इसने नय नेतृत्व के लिए भूमिका तयार की । नरम वग के नेता काय क अनुकूल साबित नही हुए । उनकी नीतियां सामान्य श्रमिका का अनुमादन प्राप्त करने मे असफल रही । नियोजकों के रख न भी नय नेतृत्व क पनपन मे सहयोग दिया । उन्होंने अपनी गलतियां को सुधारने तथा श्रमिका की उचित मांगों को मानने से इन्कार कर दिया । वे तभी मघ के प्रतिनिधियों से मिलन अथवा उनकी मांगों को मानने के लिए तयार होते थे जब सीधी कायबाही का सहारा लिया जाता । अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की सभाओं मे काफी सत्या मे विदेशी साथी प्रतिनिधिया ने भाग लिया और वाममार्गी प्रवृत्तिया को बढावा दिया ।

बढती हुई उग्रवादी प्रवृत्तियों के फलस्वरूप हड़ताला मे काफी वृद्धि हुई जसा कि उपरोक्त विवरण मे स्पष्ट है । इसमे अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस मे फूट भी पड़ी । साम्यवादियों ने वग सघप क सिद्धान्त और पजीवादी व्यवस्था का अतन उलाढल करने के उपदेश दिये । नरमदली तथा उग्रवादी दोनों साथ नही चल सके । १९२९ के नव अधिवेशन मे मुख्य सगठन स अनय हाकर नरम दल क नेताओं ने भारतीय श्रमिक सघ सघान की स्थापना का । अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस मे एक दूसरी फूट के फलस्वरूप एक वग ने लाल श्रमिक सघ का सगठन किया ।

१९२६ म हृद सम्बद्ध म योग हस्तात की सम्पन्नता काफी मर्याद म प्रतिपादित छोट जन्मवाजी म संगठित की गई हस्तात की सम्पन्नताको तथा प्रतिपादित भारतीय मजदूर कांग्रेस म पूर म श्रमिक तथा न भनारन ना ठग नगी । श्रमिक मर्या की सम्पन्नता तथा वायवाहिया म बन्नी हान नगी । आम्बद्ध श्रमिक मर्या विमी भी प्रतिपादित भारतीय मर्या म सम्पन्नित हान म परछाया थ । भारतीय श्रमिक मर्या मर्या की प्रगति क निम्नलिखित आँकड़ा म श्रमिक मर्यावाद की प्रगति के बारे म अनुमान लगाया जा सकता थ ।

### सारणी ७

भारतीय श्रमिक मर्या मर्या की प्रगति

तिथि	मर्या की मर्या	सदस्यता
२० जुलाई १९३०	७	१६३००
२१ दिसम्बर १९२०	२६	४२०३६
१ दिसम्बर, १९२१	२८	६६४००
३० जून १९३२	६०	७८०००
१० म १९३३	६१	७८६७७

पेद्रीय मर्याना म भारतीय श्रमिक मर्या मर्या अपि निम्न थ । १९२२ म ६० मर्या जिनकी सदस्यता ७८००० थी तथा मई १९३३ म ४१ मर्या जिनकी सदस्यता ७८६७७ थी इनमे सम्बद्ध थ । प्रतिपादित भारतीय मजदूर कांग्रेस तथा लाल श्रमिक मर्या बाह्य के योग म विश्वमनीय आँकड़े उपलब्ध नहीं हैं । पजीकृत श्रमिक मर्या क नीचे लिख मर्या आँकड़ा म भी श्रमिक मर्या की सदस्यता तथा वायवाहिया म बन्नी प्रकट हानी थ ।

### सारणी ८

पजीकृत श्रमिक मर्या की प्रगति १९२८-२९

वर्ष	पजीकृत मर्या की मर्या	विवरण भेजने वाल मर्या ना मर्या	विवरण भेजने वाल मर्या की कुल सदस्यता	माध्य सदस्यता
१९२८	२६	२८	१०० ६१६	३ / ६४
१९२९	७४	६४	१८१ ०७७	२ ७८६
१९३०	१०४	६०	२४२ ३४४	२,६६३

१	२	३	४	५
१९३१	११६	१०६	२१६,११५	२०६७
१९३२	१२१	१०१	२०५,६६२	१९४८
१९३३	१७०	१४७	२३७,३६८	१९१५
१९३४	१६१	१६०	२०८,०७१	१३००

बम्बई में, जहाँ साम्यवादियों का बहुत अधिक प्रभाव था और जहाँ ग्राम हड़ताल घमकत हो गई थीं। मार्च १९२६ में श्रमिक सभा की सम्मेलन १९७०५२ थी जो घटकर नवम्बर १९२१ में ८८८१६ हो गई और जून १९२५ में केवल ६७७१६ रह गई।

१९३० के बाद साम्यवादियों का प्रभाव कम होना प्रारम्भ हो गया। उनके द्वारा आयोजित १९२६-३० में ग्राम हड़ताल की घमकतता के परिणामस्वरूप हानिग्रस्त सिद्ध हुए। ग्राम हड़तालें भी श्रमिकों को मुक्तिदान नितान्त में प्रभावकारी रही। उद्योग मंदी की स्थिति में गुजर रहे थे इसलिए हड़ताल की गहनता की वृद्धि कम सम्भावना थी। इन घमकतताओं में श्रमिकों का विश्वास साम्यवादी नवतृत्व में उठ गया। उनका अलावा आन्दोलन को अनुभवी साम्यवादी नेताओं के निर्देशन की भी कमी थी क्योंकि वे मेरठ मुकदमा में फँसे हुए थे। फिर श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस में फूट पड़ जाते तथा साम्यवादियों द्वारा कांग्रेस पर नियंत्रण रखने के लिए अपनाई गई सन्धि प्रणाली में उनकी सार्वभौमिकता समाप्त हो गई। देश में राजनैतिक घटनाओं जैसे कांग्रेस के नागरिक आन्दोलन आन्दोलन में जनता का ध्यान उधर आकर्षित हो गया। साम्यवादियों ने देश में राजनैतिक आन्दोलन में दूर रहकर जनता की सहानुभूति भी खो दी।

दस अक्टूबर में दो अन्य महत्वपूर्ण घटनाएँ हुईं। प्रथम तो १९२६ में श्रमिक-संघ अधिनियम का पारित किया जाना था। इसके अंतर्गत एक्टिव पंजीकरण की व्यवस्था थी तथा पंजीकृत श्रमिक सभा को कितनी दायित्वों के बदले विशेष अधिकार प्रदान करने का आयोजन था। मद्रास श्रमिक संघ के अध्यक्ष श्री बी० पी० वाडिया पर मुकदमा चलाये जाने तथा न्यायालय द्वारा नियोजन जारी करने के बाद से ही श्रमिक संघ अधिनियम की माँग की जाती रही थी। दूसरे थी ग्राम० धार० आखिले श्री एन० एम० जाशी तथा अन्य नेताओं द्वारा श्रमिक संघ आन्दोलन के विभिन्न वर्गों के बीच एकता स्थापित करने का प्रयास था। वस्तुतः इन प्रयत्नों को केवल आंशिक सफलता मिली जब १९३३ में राष्ट्रीय श्रमिक संघ संघान की स्थापना की गई और जिसने ४७ सभों की १३५००० सम्मेलन के साथ, सम्बद्ध होने का दावा किया।

## सावप्रिय मन्त्रिमंडल

(१९३५-१९३६)

यह दृष्टि निया जा चुका है कि १९३६ में श्रमिक मण्डल की संख्या तथा निया कटाया में काफी कमो हा गई थी। उद्योग पर्यावरण मंडी अनुभव कर रहे थे। बड़ी मात्रा में श्रमिकों की हड़ती की जा रही थी तथा मजदूरी कम कर दी गई थी। न्याय विनियमों में श्रमिक मण्डल की शक्ति कम करने की कोश की जा रही थी। श्रमिक संप्रदाय में स्वस्थ विभाग में एक प्रतिष्ठित तथ्य का नतामा के सापगी मनने।

१९३४ में जल उद्योग और व्यापार में पुनर्जीवन आया। विभाजन द्वारा श्रमिकीकरण छत्ती तथा मजदूरों में बंटोरी की गई योजनाओं में श्रमिक मण्डल में श्रमिकों का पुनः ऊर्जा है उठे और विनियमों की संख्या बढ़ गई। जून १९३६ हड़तालें घोषित की गई जिन्हें २२०००० श्रमिकों ने भाग लिया और ६७७५५६६ कायकर दिना की क्षति हुई। श्रमिकों ने श्रमिकीकरण की योजनाओं का विरोध किया। श्रमिकीकरण छत्ती और मजदूरों में बंटोरी के प्रतिवाद के लिए जनवरी १९३६ में श्रमिक भारतीय बन्धन उद्योग श्रमिक सम्मेलन द्वारा। सम्मेलन ने पूरे देश में बन्धन उद्योग श्रमिकों में आम हड़ताल की प्रस्तावना की। बम्बई नागपुर तथा शालापुर में आम हड़ताल की घोषणा की गई। साम्प्रदायी प्रभाव पुनः निर्गर्द पटन लगा। १९३६ में भारत में साम्प्रदायी दून का सरकारों की घोषित कर दिया।

१९३६ में भारत में नया संविधान अपनाया गया। न्याय संविधान में श्रमिकों द्वारा या श्रमिक मण्डल क्षेत्रों में श्रम विनियमों का निर्वाचन की व्यवस्था थी। धान काट चुकाया की प्रत्याशना और इस अनुभूति ने विनियमों के बीच मनने श्रमिकों की शक्ति का हाथ पट्टी का रक्त नय गिरा में श्रमिक मण्डल एकात्मता का स्थापित करने के प्रयत्न का प्रेरणा थी। १९३६ में नान मजदूर कायम स्वयं ही श्रमिक भारतीय मजदूर कायम में मजिस्ट्रेट हा गई। श्रमिक मण्डल एकात्मता समिति ने दो वर्गों—राष्ट्रीय श्रमिक मण्डल मण्डल तथा श्रमिक भारतीय मजदूर कायम में एकात्मता सान के नियम और भा प्रमाण नियम।

इसका ध्यान श्रमिकों में बढ़ रहे असन्तोष का निराकरण इस अवधि में हुई काफी संख्या में हड़तालों द्वारा हुआ। १९३७ में ३७६ हड़तालों द्वारा जिनमें ६४७, ००१ श्रमिकों ने भाग लिया तथा ८,६८२२ कायकर क्षति की क्षति हुई। १९३७ में एक आम हड़ताल घोषित की गई। १९३८ में पूरे देश में श्रमिकों का एक आम हड़ताल बरतता में हुई जिनमें २००,००० श्रमिकों में सम्मिलित थे। हड़ताल लगभग एक महीने तक चली। १९३८ में ३३६ हड़तालों द्वारा जिनमें ६०१०७४ श्रमिकों ने भाग लिया तथा ६९६८७० कायकर क्षति का अनुमान हुआ। १९३६ में निर्गर्द सन क्षेत्रों की प्रगति हड़तालें हुई। मण्डल बंदन शक्तिशाली था तथा शान

प्रतिगत श्रमिक हमके सदस्य थे। हस्पताल आठ मास तक चलती रही। हडतालिया की विजय निवट ही थी कि युद्ध छिड़ गया। वादसगाय तथा गवर्नर के दमल दन तथा गुद्ध के अभिरुच्यन पर समझौता करा दिया गया।

श्रमिक सघा के कायननाथ पुनर्जीविन हां जुने थे। निम्नलिखित मारणी द्वारा प्रगति का अनुमान लगाया जा मरता है।

### सारणी ६

१९३४ की अवधि म भारत म पजीकृत श्रमिक सघा की प्रगति

वग	पजीकृत सघा की सख्या	विवरण भेजन वाले सघा की सख्या	संस्थता
१९३४	१९१	१९०	२०८ ०७१
१९३५	२१३	१८३	२८४ ९१८
१९३६	२४१	२०५	२६८ ३२५
१९३७	२७१	२२८	२६१ ०४७
१९३८	४२०	३४३	३६० ११२
१९३९	५६२	३६४	३६९ १५९
१९४०	६६७	४५०	५११ १३८

बम्बई म जून १९३५ का अन्त हाने वाले त्रिमास म श्रमिक सघा की सख्या १०१ तथा सदस्य सख्या ९७७१६ थी जो बढकर जून १९३८ को समाप्त हाने वाले त्रिमास म १३२ तथा १२० ८१६ जून १९३९ का समाप्त होने वाल त्रिमास मे १६९ तथा १४३ ४५५ और जून १९४० को समाप्त हाने वाल त्रिमास म १८० तथा १९९ २२० हो गई। इसी प्रकार बंगाल म श्रमिक सघो की सख्या जा १९३३-३४ म ५४ थी १९३६-३७ म ७६ तथा १९३७-३८ म बढकर १७२ हो गई। उत्तरप्रदेश, मद्रास तथा पंजाब म भी श्रमिक सघो की सरया बढी।

श्रमिक सघो के काय कलापो म पुनर्जीवन तथा हडतालो मे वृद्धि के मुख्य कारण निम्नलिखित थे। प्रथम प्रातो म लोकप्रिय मन्त्रिमडलो का बन जाना था। कांग्रेस न सात प्रान्ता मे मन्त्रिमडल बनाय थे। चुनाव पत्रो म की गई घोषणाओ के अनुसार व श्रमिको के साथ अच्छे व्यवहार के लिय वाध्य थे। श्रमिका ने लोक प्रिय नेताओ मे अच्छे व्यवहार की आशा ली की थी। श्रमिको की स्थितियो मे सुधार के लिये कांग्रेस सरकार ने अपनी योजनाये बनाइ थी। कुछ हडतालो जमे— १९३८ की कानपुर की हस्पताल तथा १९३९ म आगाम तल कम्पनी का हडताल म श्रमिको ने लोकप्रिय मन्त्रिमडला व दखलबंद नर ही कुछ सुविवाएँ प्राप्त की थी।

विधानमंडल में श्रमिक प्रतिनिधियों की व्यवस्था इसका दूसरा कारण था। श्रमिकों को श्रमिक निवाचन क्षेत्र अपना पजीटन श्रमिक सभ निवाचन क्षेत्र से अपने प्रतिनिधियों को चुनने का अधिकार दिया गया था। एक श्रमिक सभ की चुनाव के लिये मायता हेतु निम्नलिखित शर्तें पूरी करनी थी—(१) औद्योगिक श्रमिकों की संख्या निम्न की लिये पूरा हो या श्रमिक सभ की स्थिति प्रमाणित होनी चाहिये, (२) इसका दो वर्ष अथवा एक वर्ष पूर्व का पजीटन होना चाहिये (३) प्रमाण-पत्र में निम्न जान बाल वित्तीय वर्ष के पहलू वर्ष में दौरान कम से कम २५० सदस्य हान चाहिये जिन्होंने उम्र पूर्ण वर्ष के लिये चयन दिया हो और (४) श्रमिक-सभ अधिनियम १९२६ के अन्तर्गत लगाय गये सभी दायित्वों का, रजिस्ट्रार श्रमिक सभ द्वारा पुष्टि के निरीक्षण और तथा परीक्षा में सम्यक् पूरा किया हो।

नियोजकों के परिवर्तित दृष्टिकोण ने भी श्रमिक सभा के विकास को प्रोत्साहित किया। अन्त में नियोजकों ने यह अनुभव किया कि श्रमिक सभ अत्यावश्यक थे। वस्तुतः सरकार द्वारा निम्नलिखित आयोगों और समितियों के विशेषणों द्वारा व्यक्त विचारों का आधार पर ही नियोजकों के दृष्टिकोण में परिवर्तन आवश्यक हो गया। यह सुझाव दिया गया था कि श्रमिक सभा के प्रति नियोजकों की प्रतिरोधी होने के बजाय मित्रवत् रहें। राजनीति श्रमिक आयोग ने भावी औद्योगीकरण में श्रमिकों की भूमिका की ओर ध्यान आकर्षित करने हुए कहा कि 'जब तक मानवीय समस्या का सुधार की ओर आगामी प्रयत्न नहीं किया जाना बृहत् उद्योगों के विकास के लिए और सन्धि होगा'। बाद में अन्तराष्ट्रीय श्रमिक-संघों के श्री बटनर ने अपने पूरे में उद्योगों की समस्याओं को ध्यान में रखते हुए भी कहा कि 'सबसे अधिक भारतीय उद्योगों की मुख्य समस्या पूँजी और श्रम के संबंध में और "जब तक" शक्तिशाली श्रमिक सभ आन्दोलन का विकास नहीं किया जाता और ठीक आधार पर सामूहिक सौदागरी की स्थापना नहीं की जाती औद्योगिक विवाद समय समय पर होत रहेंगे'। नई स्थिति का प्रभाव में नियोजकों अपना दृष्टिकोण धीरे धीरे बदल रहे थे।

सामान्यतः यह ध्यान देने की बात है कि १९३५ से प्रांतीय सरकारों ने विशेषकर कांग्रेस, औद्योगिक शांति बनाये रखने के लिये श्रमिकों के संबंध में एक ऐसी नीति अपनाई थी जिससे श्रम-संगठनों को दबाने या उनकी माँगों को अस्वीकार करने के स्थान पर जीवन के निम्न स्तर को बनाये रखकर और नागरिकों के सामान्य अधिकार देने की व्यवस्था की गई थी 'प्रांतीय स्वायत्त शासन के प्रतिष्ठापन से श्रमिकों को अधिक स्वतंत्रता मिली, याकी सुधार किये गये जिनके लिये कांग्रेस ऐसी



राजनैतिक संस्थाएँ वचन-बद्ध थी, विभिन्न विधान सभाओं में संगठित श्रम की अत्यधिक प्रतिनिधित्व दिया गया और श्रमिक संघवाद के प्रति विभिन्न नियात्रों के प्रतिरोध में काम आ जाने से हाल के वर्षों में आन्दोलन का अधिक सक्रिय प्रसार हुआ ।<sup>१</sup>

इस अवधि का एक उसाहवर्धक तथ्य विभिन्न श्रमिक संघ वर्गों की बीच एकता की प्राप्ति थी । भारतीय श्रमिक संघ संघान के राष्ट्रीय श्रमिक संघ संघान में सन्धिलेन होने के प्रयत्नों का आशिक सफलता मिली थी । राष्ट्रीय श्रमिक संघ संघान की प्रगति सारणी १० में स्पष्ट की गई है । साल श्रमिक संघ कांग्रेस और अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस भी सम्मलित हा चुके थे । अन्ततः १९३८ के एक समझौते द्वारा राष्ट्रीय श्रमिक संघ संघान अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस से सम्बद्ध हो गया ।<sup>१</sup>

---

१ विस्तार के लिये 'राष्ट्रीय संघान—आल इण्डिया ट्रेड यूनियन काँग्रेस' अध्याय देखें ।



१	२	३	४	५	६
भारतीय राज्य	१	२	३	४	५
उद्योगों के अनुसार					
तेल	३	५,७५६	८	६०,६००	१०
जहाजरानी	४	४५,७३७	६	(६०,२००) ५५,७३६	१०
				(५) (६३,१८७)	
ग्राम यातायात	५	२,१७८	५	२,४५७	३
				(३२१)	
वरत उद्योग (जूट का छोड़कर)	१०	१,६३,४५५	६	११,७०,७६७	७
जूट	१	१,२००	१	२,०००	१
खनिज	१	२,०००	२	२,०००	१
जीनियर्स	३	१,०६२	२	१,६५६	६
				(५) (१,८७१)	
वाहन और हथियार	७	१,३१०	२	१,४०५	२
प्रसारित	१	३७७	१	३७७	१

वृत्ति	१	२	३	४	५	६
नामाय	—	—	—	१	१,६०८	१
	७	४,०१८	१०	४,६३६	१३	४,८०२
				(१७)	(६,४००)	
					१४	६,४३८
						१६
						१६,३००

योग	४०	७८,००१	५०	१३६,७८३	६०	१,४७,२१६	६३	१,५०,०३६	६४	१,५०,७३०
								(१,४७,४१७)		(१,५१,३३६)
										(१,२०,०४७)

कोष्ठक में दो हुई सस्याएँ महा सचिव के प्रतिवेदन में दो गई हैं जबकि उपरोक्त सस्याएँ सघों की सूची के आधार पर एकत्रित की गई हैं। द्वितीय सत्र के महासचिव के प्रतिवेदन में सवस्यों की सस्या प्राप्तो तथा उद्योगों के अनुसार दी गई है। (प्रतिवेदन की पृ० स० ३४-३५) कुछ आंकड़े अनुमेवित नहीं हैं। अन्तर को स्पष्ट पाना कठिन है।

## युद्धकाल

(१९३८-१९४५)

द्वितीय विश्वयुद्ध के दौरान आर्थिक क्षेत्र में काफी परिवर्तन हुए। युद्ध के कारण आवश्यक वस्तुओं और यातायात में कमी हो गई। फलस्वरूप युद्ध के प्रारम्भिक दिनों में बहुत से उद्योगों में हानि उठाई। उद्द काम के घट कम करने पड़े जिससे श्रमिकों पर प्रतिवृत्त प्रतिक्रिया हुई। युद्ध भी ही जल युद्ध बड़ा परिस्थिति में आमूल परिवर्तन हो गया। पराभ रूप से युद्ध ने उद्योगों का अपूर्व संरक्षण दिया। भारतीय बाजार में विदेशी माल नहीं आ रहा था क्योंकि एक ओर तो जहाजरानी की मुविषाएँ नीमित हो गई थी दूसरी ओर भारत और विदेशों के शान्तिकालीन उद्योगों ने युद्ध सामग्री का उत्पादन प्रारम्भ कर दिया था। इनके परिणामस्वरूप भारतीय उद्योगों की क्रियाएँ बढ़ गईं। जापान द्वारा युद्ध घोषित कर देने तथा समुक्त राज्य अमेरिका द्वारा युद्ध में प्रवेश कर लेने से भारत में केवल युद्ध का आधार समझा जान लगा बल्कि पूर्ववर्ती दशकों के शस्त्रागार भेदन का केंद्र भी बना। भारत में औद्योगिक उत्पादन बहुत बढ़ा तथा उत्पादन के नये उच्चमान स्थापित हुए। कीमती बराबर बढ़ती ही गई। भारत में ग्रेट ब्रिटैन द्वारा स्टर्लिंग प्रतिभूतियों के बदल निरन्तर खरीददारी के कारण मुद्रा स्फीति हो गई। लाभों में तब भी वृद्धि हो रही थी किन्तु मजदूरों में कोई भी वृद्धि नहीं हुई। फलस्वरूप श्रमिक संघों का कार्य-बलाप बहुत बढ़ गया। श्रमिक संघों की संख्या के साथ-साथ उनकी सदस्यता में भी वृद्धि हुई। भारतीय ११, १२ तथा १३ से युद्ध काल में श्रमिक संघवाद के विकास का अनुमान लगाया जा सकता है।

## सारणी ११

### युद्धकाल में श्रमिक संघवाद का विकास

वर्ष	पंजीकृत संघों की संख्या	विवरण भेजने वाले संघ	विवरण भेजने वाले संघों की सदस्यता	माध्य सदस्यता	महिला सदस्य
१९३६-४०	६६७	४५०	५२२,१३८	११३६	१८,६१२
१९४०-४१	७२७	४८३	५१३,८३०	१०६४	१६,४१७
१९४१-४२	७४७	४५५	६७३,५२०	१२६०	१७,०६४
१९४२-४३	६६३	४८६	६८५,२६८	१४०१	२५,६७२
१९४३-४४	७६१	५६३	७८०,६६७	१३८८	२६,८६६
१९४४-४५	८६५	५७३	८८६,०८८	१५६२	२६,३१५

इन सारणियों में स्पष्ट हो जाता है कि श्रमिक मर्चा के बावजूद भी मजदूरों की प्रगति हुई है। इस बात में, केवल नगरपालिका कमालिया का छात्रों की जनसंख्या २८६७ प्रतिशत में कम हो गई, श्रमिक मर्चा की जनसंख्या उद्योग की सभी शाखाओं में बढ़ी। इंजीनियरिंग मर्चा में मजदूरों की वृद्धि, ८२४,७२ प्रतिशत हुई। यद्यपि सभी उद्योगों का मिलाकर कुल वृद्धि ७०४ प्रतिशत ही हुई। ऊँची मात्रा में मजदूरों की तलाश थी। उनकी बुद्धिमान तथा शक्तिशाली मौखिकी की स्थिति के कारण इंजीनियरिंग श्रमिकों का मनबूझ में काफी सुविधाएँ मिली। किन्तु अधिकांश श्रमिक मर्चा जनसंख्या रेलवे और अन्य उद्योग में ही सीमित थी। लगभग सभी राज्यों में श्रमिक मर्चा बावजूद वृद्धि हुई थी। मजदूरों की प्रगति बिहार में हुई, जहाँ श्रमिक मर्चा जनसंख्या में ४४००० प्रतिशत की वृद्धि हुई। अन्य प्रान्त जहाँ श्रमिक मर्चा जनसंख्या में महत्वपूर्ण वृद्धि हुई। उद्योग (१६६ ७०%), आवास (१४३ १६%), वस्त्र (१०० ६३%) तथा अन्य (१०३३%) में। अजमेर, मेवाड़, उत्तर पश्चिमी सीमा प्रान्त और पंजाब की वस्त्र तथा अन्य क्षेत्रों में जहाँ मजदूरों में प्रमाण ३०७१%, १००१% और ३१००% का ह्रास हुआ। १६३६-६० और १६६६-६१ के बीच पंजीकृत श्रमिक मर्चा की संख्या ६६० में बढ़कर ८६१ हुई। यह प्रमाण २६७% तथा विवरण भोजन वस्त्र मर्चा की कुल जनसंख्या १११,१३८ में बढ़कर ८८६ ३८८ हो गई। प्रमाण ७०६%। प्रति मर्चा की माध्य जनसंख्या १,१३६ में बढ़कर १,३४० (१६६%) हो गई और महिला श्रमिक मर्चा की संख्या १८,६१० में बढ़कर २६,८८१ (६६१%) हो गई। बहुत से श्रमिक मर्चा अपना पंजीकरण नहीं कर सके। पंजीकृत श्रमिक मर्चा की संख्या के आधार पर केवल केवल केवल केवल हैं। निम्नलिखित १६६४ में कुल १०० श्रमिक मर्चा में मजदूरों की जनसंख्या ३२८ ८८ थी, केवल ११६ मर्चा जिनकी जनसंख्या २४६,८६८ थी श्रमिक मर्चा अधिनियम, १६२६ के अंतर्गत पंजीकृत थे। कुल मिलाकर युद्ध काल में श्रमिक मर्चा की संख्या और उनकी जनसंख्या में काफी वृद्धि हुई।

श्रमिक मर्चा की संख्या और जनसंख्या के बावजूद भी मजदूरों की प्रगति हुई। विवरण भोजन वस्त्र मर्चा पंजीकृत श्रमिक मर्चा की माध्य १६६४-६१ में १६३६-६० की तुलना में ७३७ प्रतिशत बढ़ी तथा इस बात में वर्ष ६६ ४४ प्रतिशत बढ़ा। किन्तु ये आधार के आधार पर स्थिति नहीं बनात क्योंकि माध्यम श्रमिक मर्चा का लेखा उचित रूप में नहीं रखा जाता। जनसंख्या रजिस्टर में मर्चा जनसंख्या के नाम पर जाना बटित नहीं है जो अपना नाम जमा नहीं करत हैं।

# सारणी १२

युद्ध काल में व्यावसायिक सेवा का औद्योगिक वर्गों पर रण

उद्योग की शाखा	सदस्यता	१९४०-४१	१९४१-४२	१९४२-४३	१९४३-४४	१९४४-४५	१९४५-४६ से १९४६-४७ की प्रतिफल वृद्धि
रेलवे	१७६,३८१ (८६)	१७१,३७२	२१६,०८६	२४४,५१०	२६३,२६२	३०४,८८५ (८२)	६६.७४
ग्राम वे	६,०८० (७)	५,६६६	५,४१८	७,६००	६,४७४	१०,३६० (६)	७०.८६
वन्य उद्योग	१३६,६३१ (८५)	१५४,८६७	१४१,००७	१६१,१३२	२२२,६६७	२१०,७१० (१३)	५३.८२
छापा खाने	११,८६० (३२)	८,४५०	६,६१०	६,६७२	६,४३८	१३,५६० (२४)	१६.०४
स्थानीय निवास	१६,५६६ (३७)	२३,०३७	१४,२६४	२७,७०१	१४,८७४	११,६२८ (२३)	२८.६७

भारतीय श्रमिक वर्ग ग्रान्डीसन

५५

१	२	३	४	५	६	७	८
नमूने व मजदूरी	५२,७५२ ( ८ )	२०,०३६	५६,६२८	७२,८२६	७०,४०१	७२,४०१ ( ६ )	५०,७५४
शान तार तथा बल्ब-रसाह	२३,४६५ ( २३ )	२५,०३६	२७,४६५	३८,२१६	३६,८१५	३७,०६८ ( २४ )	५८,१०
इलीक्ट्रिकल	६,७६८ ( २० )	६,४४७	६,२६२	१७,७५४	२७,६१७	३४,४१३ ( ५३ )	४२,४७०
अन्य	७४,३३५ ( १५२ )	६४,६१८	७८,६११	६८,७८६	१२२,४६६	१२६,२०० ( ४१ )	१५०,४६
सभी उद्योग	५११,१३८ ( ४२० )	५१३,८३२	५७३,५२०	६८५,२६६	७८०,६६७	६३६,३८८ ( ५७३ )	७०,४०

कोलको में ही हुई सत्याग्रहसमिति सचो की सत्या है ।



सारणी १३

युद्ध काल में तथा या क्षेत्रीय वर्गीकरण

प्रदेश	१९३६-४०	१९४०-४१	१९४१-४२	१९४२-४३	१९४३-४४	१९४४-४५	१९४६ से १९४४ की प्रतिगत वृद्धि
अजमेर-मका	३,४६८ (३)	२८१	२३८	६,७६६	१,०६७	६६६ (३)	७७ ७१
आसाम	६८२ (११)	१,४७६	१,५०२	१,६४८	१,५८०	२,४८६ (६)	१,५३ १६
बंगाल	१२२,५६८ (१८८)	१,०३,६६२	१,७३,५६५	२,२१,६३५	२,८६,६५८	२,८६,२५५ (२३०)	१,३३ ६३
बिहार	१३,५६६ (२७)	२६,६२५	१०,३३७	१८,७३८	२१,६४७	७२,५२८ (४६)	४४० ०७
बम्बई	१०५,७६६ (७२)	१,२१,८२६	१,२०,१५३	१,३०,६८८	१,४६,३५६	१,७२,६७६ (६३)	६३ २१
मध्यप्रदेश तथा बरार	११,५६० (४१)	१,७,२६१	२३,६८५	२६,४३०	१,४,८३३	१,३,७४८ (५२)	१८ ६३
दिल्ली	२४,३७६ (२७)	२६,१८६	२१,५४६	१६,८६५	२४,७१२	३६,५०६ (४०)	२५ १४

१	२	३	४	५	६	७	८
मद्रास	३१००२ (११०)	५३,६३७	५२,६२४	५६,५५१	६४,५६७	८२,२७० (१५५)	२४,१६
उत्तर पश्चिमी सीमाना	५८४ (७)	६१६	३१७	४१८	४२३	३२८ (५)	५२०५
प्रदेश	३७४ (२)	३२२	५३५	२५८	६५५	१४३५	२६६४७
पंजाब	११०५१ (६५)	६७४२	७१६१	१२,५६३	१३,७१४	२०८ (२२)	२१८२
सिंध	७८२६ (३०)	११०५१	११,५००	८६३१	१०,६७७	१२,४३१ (३६)	५८७८
उत्तर प्रदेश	१५८११ (४२)	१४८०७	१७,४८३	२६,६७६	३२,६४४	३६,७३३ (३५)	१२०५३
केन्द्रीय संध	१२२,१५०	१२७,६७३	१,१०,३०५	१६८,५४०	१२६,८०३	१६१,७७६	३२,४४
योग	५११,१२८ (६६६)	५१३,८३२	५७२,५००	६८५,२६६	७८०,६६७	८८६,३८८ (८६५)	७४०

(कोष्ठकों में दी हुई संख्या व्यवसाय वर्गों की संख्या है।)

१९३६ की तुलना में सन्तुष्टता बड़े-बड़े संघों में बढ़ी है। १९३६-४० में १० प्रतिशत सदस्यता दो संघों में बढ़ी थी। इनमें विपरीत १९४४-४५ में नौ संघों की सन्तुष्टता कुल सम्पूर्ण संख्या का लगभग एक तिहाई भाग थी।

निम्नलिखित आंकड़ों से यह स्पष्ट हो जायगा।

### सारणी १४

१९३६-४० तथा १९४४-४५ के बीच श्रमिक संघों की सन्तुष्टता का मकेन्द्रण

१९३६-४०				१९४४-४५			
सदस्यता	संघों की संख्या	सन्तुष्टता	प्रतिशत	संघों की संख्या	सदस्यता	प्रतिशत	संख्या
५० से कम	७०	१,६१०	०.६	४४	१,३११	०.१	
५० से १६	३४	२,६३७	०.५	५४	४,००६	०.५	
१०० से २६६	१४३	२६,६१२	५.०	१४३	२,४७८	२.१	
३०० से ४६६	५०	२०,५४६	४.०	८४	३३,३५४	२.८	
५०० से ६६६	६३	४३,०२३	८.४	६४	६४,०२४	७.०	
१००० से १६६६	३०	४६,८०५	९.०	६४	८०,०३२	६.६	
२००० से ४६६६	२३	७३,७६६	१४.४	५०	१,५४,६८८	१३.४	
५००० से ८६६६	१४	१,०१,८३४	१६.७	१८	१,१०,३३८	१०.८	
१०००० से १६६६६	६	१,४४,८८३	२८.५	८	१,२३,५७०	१३.६	
२०००० से अधिक	२	४६,६०५	८.८	६	२,७८,७४०	२३.३	
योग	४५०	५,११,१८८	१००	५३०	८,८६,३८८	२१३	

राजगार में वृद्धि के परिणामस्वरूप श्रमिक सघवाद में सबनौमुकी प्राप्ति हुई थी। आर्गेंटिना डिपो आर्गेंटिना फ़ैक्ट्री तथा युद्ध सामग्री का उत्पादन करने वाले अन्य उद्योगों में बहुत से लोगों की नौकरगी मिली। उन उद्योगों ने भी काफी सख्या में लोगों का नौकर रखा जो युद्ध से प्रत्यक्ष रूप में सम्बन्धित नहीं थे। मिलों और फ़ैक्ट्रियों ने नौ और तीन पालियाँ में कार्य करना प्रारम्भ कर दिया था। राजगार की संख्या जो १९३६ में १७,८१,१३७ थी १९४६ में बढ़कर २६,४२,६७० हो गई। चूंकि श्रमिकों की संख्या में वृद्धि हुई इसलिए श्रमिक संघों और उनकी मददगारों में भी वृद्धि हुई।

युद्ध के दौरान कीमतों में वृद्धि के फलस्वरूप श्रमिकों की वास्तविक मजदूरी कम हो गई थी। जीवन निर्वाह मूल्यों में निरंतर वृद्धि होने में मजदूरी का उसने साथ सामंजस्य नहीं रखा। यद्यपि मजदूरी में वृद्धि हुई किन्तु वह वृद्धि बजने लगे

जीवन निर्वाह मूल्यों के अनुमान में कम थी। वारंवार की फिट्टियों में श्रमिकों की वार्षिक आय तथा चुने हुए शहरों में निर्वाह मूल्यों की सूचकांक मासिकी १५ में भी गई है।

फिर भी सारणी १५ में यह स्पष्ट पता नहीं चलता कि वास्तविक मजदूरी सूचकांक में कितना ह्रास हुआ है। निर्वाह मूल्य सूचकांक द्वारा दर्शित वृद्धि में वही श्रमिक कीमतों में वृद्धि हुई थी और सरकार द्वारा आवश्यक सामग्रियों का अपना अधिकार में करने उनका विवरण करने, राशनिंग लागू करने तथा कीमतों का नियमन और नियंत्रित करने के विधेय विधियाँ के अपनाये जान के बावजूद प्रायः प्रत्येक सामग्री के सम्बन्ध में चोर-राजारी पनपी। भ्रष्टाचार में भी वृद्धि हुई। फलतः श्रमिकों की निर्वाह मूल्य सूचकांक वस्तुस्थिति प्रस्तुत करने में असमर्थ रह। श्रमिकों की आय में वृद्धि होने के बावजूद उन्हें अनुष्णी अनुताप नहीं मिला।

### सारणी १५

१९०६-०५ के बीच गवर्नर फिट्टियों में वार्षिक आय का सूचकांक

	१९०६	१९१०	१९११	१९१३	१९१४	१९१५
वस्त्र उद्योग	१००	१०२.२	१०७.०	११४.७	२१५.६	२०८.६
मशीननिर्माण	१००	१३०.६	१६१.०	२००.७	२२३.८	२६७.६
खनिज तथा धातु	१००	१०७.१	१०४.१	१०६.८	१२५.८	१३१.६
रसायन और रंग	१००	८३.८	६७.२	१६७.६	१६८.०	१८१.८
कागज तथा छपाई	१००	१०८.३	८७.६	१२४.४	१४२.५	१७०.१
सबसे अधिक						
तथा शोभा	१००	६०.४	१०२.६	१५६.२	१८६.६	२१३.२
आर्चिटेक्चर फर्नीचर	१००	११२.६	११८.७	१४५.७	१५१.१	१७७.६
दकसान	१००	१२५.६	१३३.७	१५६.३	१८६.२	१८१.६
अन्य	१००	६२.८	६२.६	१३६.४	१८२.७	१७८.६
सभी उद्योग	१००	१०७.०	११२.६	१८२.६	२०४.०	२०७.२
वस्त्र	१००	१०७	११८	२१६	२२६	२२७
निर्वाह मूल्य सूचकांक						
मद्रास	१००	१०६	११४	१८०	२०७	२२८
बानपुर	१००	१११	१८१	३०६	३१८	३०८

इस अवधि में वास्तविक आय के सूचकांक भाग्य सरकार में प्रस्तुत किये हैं। इसमें भी यह स्पष्ट है कि श्रमिकों की वास्तविक आय में काफी ह्रास हुआ।

## सारणी १६

१९३६-४५ के बीच श्रमिकों की वास्तविक आय का सूचकांक

वर्ष	आय का सूचकांक	अनिल भारतीय उपमहा- सूचकांक	वास्तविक आय सूचकांक
१९३६	१००	१००	१००
१९४०	१०५.३	९७	१०५.६
१९४१	१११.०	१०७	१०३.७
१९४२	१२६.१	१४५	८६.०
१९४३	१७६.६	२६८	६७.०
१९४४	२०२.१	२६६	७५.१
१९४५	२०१.५	२६६	७४.८

मजदूरी वृद्धि तथा महंगाई भत्ते की निरन्तर माग को ठुकरा देना सरल नहीं था। उद्योगों की समृद्धि के कारण नियोजन न हम भत्ते को स्वीकार किया। १९४० के बाद श्रमिकों द्वारा लाभ में हिस्से की माग बोनस के रूप में की जाने लगी। श्रमिक लाभकर उगान के बाद भी उद्योगों का बहुत लाभ हो रहा था। इसलिए बोनस की माग की अपेक्षा नहीं की जा सकती थी। युद्ध के कारण काम के श्रमिक घट तथा अतिरिक्त काम करने की समस्या भी उत्पन्न हो गई थी। इन समस्याओं तथा इसी तरह की अन्य समस्याओं का मुलभूत और लाभ प्राप्त करने के लिए श्रमिकों की ओर से सामूहिक कार्रवाई आवश्यक हो गई। इन समस्याओं में श्रमिकों का मुठ और प्रभावकारी श्रमिक संघ संगठित करने के लिये भी प्रेरित किया।

नियोजकों के दृष्टिकोण में भी अंतर आ गया था। यद्यपि वे अब भी श्रमिक संघ विधियों के विरोधी थे किन्तु वे अपने हितों की हानि नहीं करना चाहते थे। अत्यधिक लाभ कमाने का स्वर्ण अवसर उन्हें युद्ध में दिया था जिसे वे श्रमिकों को असन्तुष्ट रखकर रोकना नहीं चाहते थे। अग्रगण्य सांग्रिणी में उद्योगों के अग्रवर्गों और तेजी की स्थिति को स्पष्ट किया गया है।



इंकार नहीं कर सकता था। एक बार राष्ट्रीय कार्यों व लिय सूचीबद्ध होने पर य व्यक्ति बिना 'यायाधिकरण' की पून अनुमति के नौकरी में नहीं निकाले जा सकते थे। दूसरी ओर किसी भी प्रतिष्ठान का वर्क भी नियोजक मित्राय विविधकीय आया ग्यता, गम्भीर अवज्ञा, गम्भीर दुर्व्यवहार या पुलिस की प्रतिकूल रिपोर्ट के प्रावि धिक कमचारियों को बिना 'यायाधिकरण' की लिखित अनुमति व न तो नौकरी स निकाला जा सकता था और न बर्खास्त कर सकता था। नौकरी में निकालन या बर्खास्त करने के, सभी आपवादिक मामले २४ घण्टा के भीतर 'यायाधिकरण' की सूचित करने पड़ते थे। अध्यादेश १९४३ में सशोधन किया गया और उसके बाद सभी 'अधिसूचित फक्ट्रिया' का जिहाने प्राविधिक कमचारियों के लिय प्राथनापत्र दिये थे केवल 'यायाधिकरण' द्वारा भेजे 'यक्ति उसके द्वारा निर्धारित शर्तों पर ही रवान पड़ते थे। प्राविधिक कमचारियों के एक राजगार से दूसरे राजगार में स्थानान्तरण के नियम सरकार उत्तरदायी थे। इनकी भी व्यवस्था थी कि अनभि सूचित फक्ट्रिया के नियोजक का जहा राष्ट्रीय सेवा में आन स पूव प्राविधिक कम चारी कार्य करने थे वापस आन पर उही शर्तों और स्थितिया में पुन रवाना पड़ेगा। चितु 'यायाधिकरण' में अपील करने के बाद शर्तों में सशोधन किया जा सकता था या क्षतिपूर्ति की जा सकती थी। जो व्यक्ति इन आदेशों का पालन नहीं करते थे अथवा बाधा डाने थे व भारी दण्ड के भागी हान थे जिसमें जुमाना और बंद दोनों ही शामिल थे।

आवश्यक सेवा (सुरक्षा) अध्यादेश १९४१ भी प्सी प्रकार का था। यह केवल सरकारी कमचारियों पर ही नहीं बल्कि किसी भी सम्पान के उन सभी कम चारियों पर लागू होता था जिहू केन्द्रीय या प्रान्तीय सरकारों में आवश्यक घोषित कर दिया हो। काम से इकार करने वाला 'वे दण्डित किया जाता था। ऐसे सस्थानों में यदि कोई नियोजक बिना समुचित आधार के किसी व्यक्ति को संवामुक्त करता था या काम को बन्द करता था तो उस भी अध्यादेश के अतगत दण्ड दिया जा सकता था। केन्द्रीय और प्रान्तीय सरकारों को अधिकार दिये गये थे कि वे घोषित सस्थानों में मजदूरी का नियमन करें तथा किसी भी व्यक्ति की नौकरी की अन्य अवस्थाओं का निर्धारण करे। सरकार अपनी ओर से इन अवस्थाओं के निर्धारण के लिय किसी व्यक्ति या 'यक्तियों का अधिकार दे सकता थी। इस तरह निर्धारण मजदूरी और नौकरा की शर्तों को नियोजक और कमचारी दोनों का ही मानना था।

इन दो उपायों यथा राष्ट्रीय सेवा (प्राविधिक कमचारी) अध्यादेश तथा आवश्यक सेवा (सुरक्षा) अध्यादेश ने नियोजक व अपने कमचारियों व प्रति परम्परागत अधिकारों को छीन लिया। मजदूरों और नौकरी की शर्तों व निर्धारण के उनके अधिकार भी बहुत सीमित कर दिय गये थे। श्रमिक सभा के कार्य में भाग





सारणी १८

भारतीय श्रमिक संघान की प्रगति<sup>१</sup>

	लाहौर संघ	१८४१ सदस्यता	सम्बन्ध संघ	१८४ सदस्यता
प्रदेशों के अनुसार				
भजनगर मारवाड़	१	५५०	४	१०५०
बंगाल	२६	८८७	८०	८५८१८
बिहार	८	५०६३१	१०	३८८००
बम्बई	२३	१८५२१	४०	४५७८५
दिल्ली	४	३५६५	६	१६६६८
मद्रास	७	८६४०	१४	१४०३७
पंजाब	४	६७५६०	८	५१६१०
सिंध	४	०५८६	५	८६०३
उत्तर प्रदेश	१८	११०००	४३	५६०८५
जायपुर	—	—	१	३००
उद्योगों के अनुसार				
रेलवे	८	४१४८१	१२	१५०६७
जहानरानी (बंदरगाह आदि)	१०	१०००३	१५	५६६८८
यानायात	१०	१६३५२	१२	५२८२
कपड़ा उद्योग (जूट का छाँटकर)	६	६८२८	१७	६६३६६
जूट	५	५५६३	११	७१६६
खान	६	५८६०	६	२१००६
इंजीनियरिंग	१२	५००१५	४६	८३६००
छपाई और कागज	५	२६१०	८	६३००
आगरीख	१	५००	२	७३८
स्थानीय निवास	७	१४२५	१५	११०६०
ग्राम	२३	३५२६८	४७	६८१८६
योग	६६	१७४६६०	१६०	२५१८८५

१ पुनेकर की पुस्तक 'ट्रेड यूनियन इन इण्डिया' से सन्दर्भित



नीतियों को सूचित कर पाते । भारत रक्षा अधिनियम के अन्तर्गत हड़तालें रोकने, विवादों को पंच निगम के लिये सौंपने और पंचनिगम का लागू करने के अधिकार भारत सरकार ने ले लिये थे । इस सीमित समस्या में हड़ताल हुई और अधिकांश में थर्मिकों की सफलता मिली ।

### भारतीय २०

१९३६-४५ के बीच हुई हड़तालों का परिणामानुसार वर्गीकरण

सफल		असफल		अनिश्चित		योग
सफल	असफल	अनिश्चित	प्रगतिशील	योग		
१९३६	६३	१४४	१८४	—	१४	४०६
१९४०	८६	८०	१५०	—	६	३०२
१९४१	७५	१११	१६८	—	५	३४९
१९४२	११७	१६६	३७८	१७	१३	६६४
१९४३	१३८	२१०	११४	४६	४	७१६
१९४४	११६	१७५	२६७	६६	१३	६५८
१९४५	१३४	१५५	३७०	१३५	२५	८२०

### युद्धोत्तर काल

युद्धोत्तर काल में थर्मिक संघों के क्रिया-कलापों में वृद्धि होती रही । थर्मिक कार्यक्रमों में तीव्र गतिमयता थी । नये संघों के निर्माण, संघों की पंजीकरण तथा सदस्यता में उल्लेखनीय प्रगति हुई ।

## सारणी २१

१९४४-४५ से १९४१-४२ के बीच श्रमिक सघवाद का विनाश

वर्ष	परीकृत सघों की संख्या	विवरण भेजने वाले पंजीकृत सघों की संख्या	पुरुष	संख्या	महिलाएं	गोन	माध्य सदस्यता	पुनः सदस्यता में महिलाओं का प्रतिशत
१९४४-४५	८६५	५७३	८५२ ०७२	३६ १५५		८ ८९ ३३८	१ ५५२	४१
१९४३-४४	१ ००७	५८५	८ २५ ४६१	२८ ५७		१५ ४०३१	१ ५८०	४२
१९४२-४३	१ ८३३	६६८	१२ ६७ १६५	६४ ४६८		१३ ३१ ६६२	१ २५५	४६
१९४१-४२	२ ७६६	१ ६२०	१५ ६० ६३०	१ ०७ २६६		१६ ६७ ८२६	१ ०२६	६६
१९४०-४१	३ १५०	१ ८५८	१८ २१ ४१५	१ १६ ३५५		१६ ६० १०७	१ ०६१	६१
१९४९-४०	३ ५२२	१ ९१६	१६ ८८ ८५७	१ १६ ५६५		१८ ८१ १३२	६४६	६६
१९४०-४१	३ ७६६	२ ००२	१६ ५८ ६६६	१ ०६ ५२५		१७ ५६ ६७१	८७७	६१
१९४१-४२	३ ७४४	२ २६१	१७ २८ ०८३	१ १६ ०६१		१८ ५३ २१३	८०८	६३

इस प्रकार १९४४-४५ और १९५०-५१ व बीच पजीकृत श्रमिक सभा की संख्या जो १९४४-४५ में ८६५ थी १९५०-५१ में बढ़कर ३७६६ और विवरण भेजन वाला की संख्या ५७३ में २००२ हो गई। किन्तु विवरण भेजन वाला सभा की सदस्यता पजीकृत सभा के अनुपात में नहीं बढ़ी। विवरण भेजन वाला पजीकृत सभा की सदस्यता ८,८६,३८८ में बढ़कर १७,५६,६७१ हो गई। सभा की सम्पदा लगभग ३०० प्रतिशत में बढ़ी जबकि विवरण भेजन वाला सभा की सदस्यता में केवल १०० प्रतिशत की ही वृद्धि हुई।

लगभग प्रत्येक राज्य में श्रमिक सभा के कार्य-प्रस्तावों में वृद्धि हुई। परिगणित में दिये हुए विवरण पत्र २ में यह स्पष्ट है कि प्रत्येक प्रान्त में जितने राज्य कहते हैं, श्रमिक सभा की कितनी प्रगति हुई। उन आंकड़ों में मिला जाता है कि सम्पूर्ण देश में पजीकृत श्रमिक सभा की कुल सदस्यता का लगभग ८५ प्रतिशत पश्चिमी बंगाल, बम्बई, बिहार, उत्तर प्रदेश तथा मद्रास राज्यों में था क्योंकि ये भारत के उद्योग प्रधान राज्य थे। श्रमिक सभा आन्दोलन ने प्रायः सभी महत्वपूर्ण औद्योगिक क्षेत्रों में प्रगति की। जगन्नि सारणा २२ से स्पष्ट है। पजीकृत श्रमिक सभा की संख्या तथा सदस्यता दोनों ही में प्रत्येक औद्योगिक क्षेत्र में उन्नति हुई थी।

श्रमिक सभा में महिला संख्या की संख्या में भी काफी वृद्धि हुई। १९४४-४५ में केवल ३६,३१५ महिलाएँ श्रमिक सभा की सदस्य थीं। १९४६-५० में यह संख्या बढ़कर ११६,५६५ हो गई यद्यपि १९५०-५१ में थोड़ी कमी हो गई जब यह १,०६,४२४ थी। यह कमी १९५१-५२ में पूरी हो गई जबकि संख्या १,१६,०६१ थी। यह वृद्धि लगभग २०० प्रतिशत हुई। महिला श्रमिक सभाओं की न केवल निरपेक्ष संख्या में वृद्धि हुई बल्कि उनकी सापेक्ष स्थिति में भी काफी सुधार हुआ। इस प्रकार जबकि १९४४-४५ में महिलाएँ केवल कुल सदस्यता का ४१ प्रतिशत थीं १९४६-५० में उनका प्रतिशत ६६ था। १९५०-५१ में उनका प्रतिशत घटकर ६१ रह गया किन्तु १९५१-५२ में थोड़ी सी वृद्धि के साथ ६५ हो गया। श्रमिक सभा में महिला सदस्यता मुख्य रूप से बिहार, बम्बई, पश्चिमी बंगाल तथा आसाम के राज्यों में ही सीमित रही।

सारणी २१ से पता चलता है कि युद्धोत्तर काल में काफी संख्या में छोटे सभा का गठन किया गया। श्रमिक सभा के निर्माण में वस्तुतः एक होड़ भी लग गई थी। इस काल में तुलनात्मक रूप से छोटे छोटे सभा बनाये गए। यह इससे भी स्पष्ट है कि विवरण भेजने वाले पजीकृत श्रमिक सभाओं की औसत सदस्यता में ह्रास हो गया। १९४४-४५ में औसत सदस्यता १५५२ थी जो १९५०-५१ में घटकर ८७७ हो गई।

यद्यपि श्रमिक सभा की संख्या में वृद्धि हुई थी किन्तु राज्य सभा की औसत संख्या में निरंतर ह्रास होता रहा। औसत सदस्यता में ह्रास से छोटे सभा की बहुलता



सारणी २२

१९४४-४५ से १९४८-४९ के बीच विवरण भेजने वाले पंजीकृत श्रमिक सभा या औद्योगिक वर्गियरण

सदस्यता

	१९४४-४५	१९४५-४६	१९४६-४७	१९४७-४८	१९४८-४९
१ रेलवे (जिसमें वक्ताप तथा अन्य शामिल हैं, किन्तु ट्राम नो छात्रक)	२०४ ४८२ (८२)	२६६ ४६१ (७५)	४४१ ६१० (११७)	३८४ ८६३ (११०)	१२४,०८० (१६२)
२ ट्राम	१० ३६० (४)	१०,३३६ (४)	१६ ३७४ (४)	१७,६८६ (६)	१८,७७४ (८)
३ बस उद्योग	२१०,७१२ (११०)	२५६,७५१ (६१)	३७६ ६१२ (१६६)	६३० ८६६ (२२२)	४२६ ६६७ (२२१)
४ छात्रालय	१३ ४६० (२६)	१५ २४८ (३७)	२२ ०३१ (४२)	२५ ७३७ (६३)	३० २६७ (७१)
५ नगरपालिका	११ ६२८ (२३)	२३ ०७० (३०)	३४ ६५६ (६४)	३८ १५४ (७०)	५१,६६३ (७६)

१	२	३	४	५	६
६ सामुद्रिक	७६,५०१ (६)	७६,१४२ (६)	६५,१६६ (११)	६४,६१६ (६)	५०,७३७ (११)
७ गोनी बन्दरगाहरू तथा यास	३७,०६८ (२४)	२६,६२५ (१८)	४२,६८८ (२८)	६३,०६३ (३०)	५०,३१७ (२४)
८ इजीनियरिंग	३५,५१३ (५३)	३१,८७५ (५६)	५६,२१६ (१०१)	६८,३३३ (१६२)	७८,६७१ (१६५)
९ टूथि					५१,४१ (१२)
१० विविध	१८६,२०० (२४१)	१७३,५२० (२६४)	३०६,२५३ (४८४)	५७७,६७६ (८६)	६७२,७७६ (१०३७)
११ सभी उद्योग	८८६,३८८ (५७३)	८६५,०३१ (५८५)	३३१,६६२ (६६८)	६६२,६२६ (१६२०)	६६०,१०७ (१८८८)

१ १६४६-५० से वर्गीकरण से परिवर्तन कर दिया गया है इस कारण पुराने वर्गीकरण के अनुसार फाँकड़े उपलब्ध नहीं हैं। कोउक से दो हुई सह्या सम है।



# सारणी २३

पक्की श्रमिका की आय का भू-स्वात तथा जुने हुय व-द्रा म निवाट मूल्य म-मान

(आधार १९३६=१००)

भारतीय श्रमिक-वर्ग आन्दोलन का इतिहास

६१

	१९४४	१९४५	१९४६	१९४७	१९४८	१९४९	१९५०
वस्त्र उद्योग	२१६६	२११६	२१४६	२६३६	२१६६	२६४६	१९५०
इलीनियार्ग	१७७६	१६१३	२१२२	२२०६	२००६	२००६	१९२५
सनिज तथा धातु	१३६३	१४१०	१३५२	२१०३	२१५०	२०७७	१९३३
रसायन तथा रंग	२२७७	२१०२	२००६	२००६	२३६०	२५७७	१९०३
सराग तथा छपाई	२०६०	१६५०	१६६०	२१५६	२०७७	२००६	१९२०
सस्त्री पत्थर तथा शीशा	२०३५	१३६१	१६४१	२०१०	२१७२	२४०६	१९६७
साल तथा चमड़ा	१८१६	१७७३	१८६६	१०७६	२०५५	३१२५	२५१२
आदिनेस फ-ट्राज	१७५०	२००२	२२१०	२२५६	२०५६	३११६	३२७२
विभिन्न	२०२६	१८६१	२४२५	२५५७	३१६५	३६६२	६१६०
सभी उद्योग	२०२१	२०१५	२०६६	२५३०	२०६०	३६००	३३५०
निर्वाह मूल्य देशनाब							
सम-ई	२२६	२२५	२४६	२६५	२८८	२६०	२८८
मद्रास	२०७	२२८	२३६	२७७	३१५	३३०	३३२
समपुर	३१५	३०८	३२८	५७८	६७१	६७८	६३५

उपरोक्त विश्लेषण से भारतीय श्रमिक वर्ग आन्दोलन की एक सब से बड़ी कमी स्पष्ट रूप से सामने आती है। य छोट गध कमजोर और पुर्गी तरह संगठित है। ये प्रभावकारी रूप से सामूहिक गौशायी नहीं कर सकते हैं और न पब निगया और समझौता से भरोझानि प्रियाजित करवा सकन है। छोट आकार के श्रमिक वर्ग अपने ही समस्या से अनुशासन उपाय रखन के निय शक्तिहीन होन है। ये पारम्परिक हितकारी योजनाओं का भी व्यवस्था नहीं कर सकन। पूर समझ के लिये वननयुक्त कमचारी रखना या अ वपण आनि कराना उनकी क्षमता के बाहर है। समिति आवश्यकता उडे श्रमिक सभा का है। मूल्य मजदूरी तथा अन्य स्थितियों पर एक दूसरे पर आश्रित हानी जा रही हैं। सम्पूर्ण आर्थिक व्यवस्था ही अन्तत सम्बन्धित है। इसमें मदद नहीं कि क्षेत्रीय भिन्नतायें हटती हैं। किन्तु इन क्षेत्रीय भिन्नताओं के उपर एक समानता हानी है। प्रवासी स्वभाव आदिशा अनानता, नियोजन का कठोर दृष्टिकोण कम मजदूरी और कम शक्तियाँ हैं जो हर जगह श्रम समस्याओं को प्रभावित करती हैं। ये और इसी तरह की अन्य शक्तियों को स्थानीय आधार पर नहीं हन किया जा सकना। इस अभाव के और शक्तिशाली श्रमिक वर्ग प्रभावकारी सामूहिक गौशायी के निय अनि आवश्यक हैं। नियोजन के संगठन पहुँची शक्तिशाली हो चुक है। ये कठिन संगठन हैं। सरकारों अधिनियमों का प्रभाव प्रत्येक राज्य के श्रमिकों पर पड़ता है। श्रमिकों का चाहिय कि वे बड़े और शक्तिशाली श्रमिक वर्ग संगठित करें ताकि ये शक्तिशाली संगठित नियोजन का सामना कर सकें और श्रम अधिनियमों के दौरान सरकार पर प्रभाव डाल सकें। अंतर राज्यीय उद्योगों के मामले में यह और भी आवश्यक हो जाता है विशेषकर वहाँ जहाँ कमचारी का एक राज्य से दूसरे राज्य में स्थानान्तरण किया जाता है।

श्रमिक सभा के कार्यों में जो निरन्तर वृद्धि हो रही थी उसमें नानाविध कारण थे। मुख्य कारण था श्रमिकों का आर्थिक स्थिति थी जो बुरी में बन्तर होना जा रही थी। युद्ध की समाप्ति में श्रमिकों का कोई महत्वपूर्ण लाभ नहीं हुआ। युद्धोत्तर काल में मूल्य और निवाह परिणय में हुई वृद्धि में कमी के कोई लक्षण नहीं दिखाई पड़ रहा था। मुद्रा स्थिति सदा तथा काल बाजार का बालनाला था जिसमें श्रमिकों का कड़ा कठिनाई हो रही थी। सारणी २३ में पक्का श्रमिकों की आय तथा चुन हुए नगरों में निर्वाह मूल्य का सूचकांक दिया गया है। इन दोनों की तुलना से यह तथ्य स्पष्ट हो जायगा।

कुछ चुने हुए क्षेत्रों में मजदूरों कीपनो से कम सीमा तक पीछे रह गई यह अग्रजित मारणी में स्पष्ट रूप से प्रस्तुत किया गया है।

सारणी २४

१९२६ की तुलना में १९४८ में प्रतिशत वृद्धि

	आय	निवाह मूल्य	वस्त्र
बिहार	१६१ ६	२४६	जमशानपुर
बम्बई	२०८ ३	१८८	बम्बई
दिल्ली	२०८ ५	२४१	दिल्ली
		२०३	अहमदाबाद
मद्रास	२४७ ८	२१५	मद्रास
उड़ीसा	२७८ ६	३२४	पटना
उत्तर प्रदेश	२७६ ५	२७१	बानपुर
वाराणसी	१६१ १	२३६	कलकत्ता

विन्तु इन आंकड़ों में पूरी तरह नहीं मापम हो पाता कि वास्तविक मजदूरी में कितना ह्रास हुआ है। यह आंकड़े यह भी स्पष्ट नहीं करते कि काले बाजार और भ्रष्टाचार से जो मूल्य नियंत्रण तथा राशनिंग के काल में पनपे थे निवाह मूल्यों में किस सीमा तक वृद्धि हुई। युद्ध और युद्धोत्तर काल में औद्योगिक श्रमिकों की वास्तविक आय का अखिल भारतीय सूचकांक यह स्पष्ट करता है कि इस अवधि में वास्तविक मजदूरी में काफी ह्रास हुआ।

सारणी २५

फस्टी कमचारियों की वास्तविक आय का सूचकांक जो प्रतिमास २०० स्तर से कम अर्जित करने हैं

वर्ष	आय दर्शनांक	अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य दर्शनांक	वास्तविक आय का दर्शनांक
१९३६	१००	१००	१००
१९४०	१०४ ३	६७	१०८ ६
१९४१	१११ ०	१०७	१०३ ७
१९४२	१२६ १	१४५	८६ ०
१९४३	१७६ ६	२६८	६७ ०
१९४४	२०२ १	२६६	७५ १
१९४५	२०१ ४	२६६	७४ ६
१९४६	२०८ ६	२८५	७३ २

१	२	३	४
१९८७	२१२०	२०२	७८४
१९४८	०८०	२६०	८४८
१९८९	२८००	७१	९१७
१९५०	२२८०	२७१	९०१
१९५१	२१६८	८७	९२२
१९५२	३८५७	२७९	१०१८
१९५३	२८४६	२८१	९९९
१९५४	२८१०	२७१	१०२७

इस सूचकांक में यह बात होती है कि युद्ध के पूर्व आय के अनुपात में एक समय श्रमिकों की वास्तविक आय घटकर ६७% रह गई थी। युद्ध के पूर्व का वास्तविक आय का स्तर केवल १९५१ में पहुँच पाया और १९५० तथा १९५१ में १९३९ के आंकड़ों से वृद्धि हुई। किन्तु औद्योगिक सामान बढ़ने ही रहे। १९३९ का आधार मानकर सभी उद्योगों के औद्योगिक नाभा के सूचकांक १९८८ में २०८९ १९४४ में २३३६ १९४६ में २२८६ १९८७ में १९१६ और १९८८ में २५९७ थे। औद्योगिक नाभा के साथ कीमतों और निधान मूल्य भी इस काल में निरन्तर बढ़े। मजदूरी भी बढ़ी किन्तु बढ़ने का मूल्य में मजदूरी का सामञ्जस्य नहीं हो पाया। मोद्रिन तथा वास्तविक मजदूरी में सम्यक् भिन्नता रही। फलतः श्रमिकों का जीवन स्तर गिरता गया। जने जने आर्थिक स्थिति बिगड़ती गई श्रमिकों के बीच वर्ग चेतना की वृद्धि हुई और उन्होंने अनुभव किया कि उनके और निवासियों के हितों में संघर्ष है। उन्होंने यह भी मसूस किया कि वे केवल सामूहिक क्रिया द्वारा ही अपने उचित व्यय को प्राप्त कर सकते हैं। वर्ग चेतना तथा मिलजुल कर या सम्मिलित कार्य करने की प्रवृत्ति ही युद्धोत्तर काल में श्रमिक सघों के प्रबल कार्यकारणों को उदयमान बारी शक्तियाँ थीं।

दश के राजनतिक विकास में भी श्रमिक सघवाद की प्रगति को प्रोत्साहन मिला। इस काल में तीव्र राजनतिक क्रियाएँ घटित हुईं। युद्ध के बाद छोड़े गए काग्रेसी नेताओं और अन्य श्रमिकों ने श्रमिक सघ आन्दोलन को विश्वस्त नम्र प्रदान किया। उग्र राजनतिक गतिविधियों ने श्रमिक सघों पर प्रबल प्रभाव छोड़ा। प्रारम्भिक वर्षों में गांधीजी के अग्रहयोग आन्दोलन तथा बीसवीं शताब्दी की अग्र राजनतिक घटनाओं ने श्रमिक सघवाद के विकास और देश में अपनी जड़ें मजबूत करने के लिए प्रोत्साहन दिया। इसी प्रकार युद्धोत्तर काल में राजनतिक और धर्म क्षेत्रों में व्यापक कार्यवाही हुई।

विविध दलों द्वारा श्रमिक वर्ग पर अपना अधिनायक प्रभाव जमाने की आकांक्षा स्पष्ट थी। प्रत्येक राजनितिक पार्टी श्रमिक आन्दोलन में अपना पर जमा लेना चाहती थी। कांग्रेसिया का प्रमुख भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस पर साम्यवादिया का अतिव भारतीय मजदूर कांग्रेस पर समाजवाद्या का हिन्दू मजदूर महाकां अपना भारतीय मजदूर महाकां था। समाजवादी पार्टी ने हीन ही में एक पृथक् राष्ट्रीय संगठन हिन्दू मजदूर पंचायत की स्थापना की है। इन प्रकार राजनितिक वायव्यताओं ने न केवल वर्गों के अन्तर्गत श्रमिकों में भ्रान्ति फैला दी है बल्कि नतीजा आसानी से सुलभ हो गया है।

श्रमिकों को मिला अधिनियम स्वतन्त्रता और सहायता जान का नये काम है जान में श्रमिक सभा का प्रोत्साहन मिला। विभिन्न अधिनियमों के पारित होने के कारण श्रमिक सभा को अधिक अधिकार और सुविधाएं मिली। श्रमिकों को सताना इतना सरल नहीं रहा। निर्धारित प्रणाली का उत्तरेण करने में तो नियोजन अपने काम चालियों को नौकरी में हटा करने हैं और न ही निरन्तर कर सकते हैं।

सरकार के रत ने भी श्रमिक वर्ग आन्दोलन की सहायता की। केन्द्रीय तथा राज्य सरकारों ने श्रमिक आन्दोलन को दबाव की अपेक्षा यह अनुभव किया है कि बदली हुई परिस्थितियों में श्रमिकों को एक महत्वपूर्ण भूमिका अदा करनी है। पुरानी समाज व्यवस्था के स्थान पर एक समाजवादी समाज की स्थापना हमनी है। यह भी स्पष्ट अनुभव किया गया कि श्रमिकों के प्रति समाज ने कुछ दायित्व हैं और बिना संगठित श्रमिकों के देश की प्रगति संभव नहीं है।

तत्पश्चात् यह निश्चय किया गया कि समुक्त विचार विमर्श है उचित मजदूरी निर्धारण और पंजी पर उचित प्रत्यावर्तन के लिये समितियां नियुक्त की जाय तथा श्रमिकों के गृह निर्माण को अधिक प्राथमिकता दी जाय।

स्वराज्य के बाद की अवधि में सरकार ने कई त्रिदलीय समितियों की स्थापना और सम्मेलनों का आयोजन किया। इन समितियों और सम्मेलनों में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का अनुमरण करते हुये, नियोजकों और श्रमिकों का समाज प्रतिनिधित्व दिया गया। उस काल के श्रम अधिनियम पारित करने में श्रमिक संगठनों से विधिक विचार विमर्श किया गया। सरकार की श्रम नीति में परिवर्तन श्रमिक सभा के लिये बहुत महत्वपूर्ण रहा। उनको एक नई प्रतिष्ठा मिला।

सरकार की औद्योगिक सम्बन्धों की नीति में पंजीकृत श्रमिक सभों की सख्या बढ़ी है। औद्योगिक विवादों का सुनान के लिये विभिन्न अधिनियमों द्वारा विस्तृत तन की स्थापना की गई। समुक्त विचार विमर्श मध्यस्थता समाधान तथा विवादों की व्यवस्था तन में निहित है। किन्तु अपजोड़त श्रमिकों में सरकार द्वारा स्थापित औद्योगिक सम्बन्धों के तन का लाभ नहीं उठा सकते। दूसरी ओर पंजीकृत श्रमिक



मारगी २६

१९४५-१९४६ के बीच औद्योगिक विवाद

वर्ष	कायदा की संख्या	संहित श्रमिका की संख्या	जय गये काय दिवस
१९४५	८२०	७४७५३०	४०,५४,४६६
१९४६	१,२२८	१६६१८६८	१२७१७७६२
१९४७	१,८११	१८६०७८६	१६५६२६६६
१९४८	१,२५८	१०१८१२०	७८३७१७३
१९४९	८२०	६०५६५७	६६००३६५
१९५०	८१४	७१६८८३	११२८०६७०४
१९५१	१,०७१	६६१३२१	३८१८६२८
१९५२	६६३	८०६२४२	३३३६८६१
१९५३	७७२	४६६६०७	३३८२८०७
१९५४	८६०	४७७१०८	३३७२६३०

विवादों की संख्या १९४५ में १९४६ से बढ़कर १८६७ में १८११ हो गई। कामकाज दिनों की हानि की संख्या वमश १२ १८ और १६५६३ लाख की। तत्पश्चात् कई कारणों से विवादों की संख्या में भी वृद्धि हुई। औद्योगिक सम्मेलन में युगों का श्रेष्ठ सम्मेलन के बढा हुए दलाल समझौते की वमति तथा की वमपन नियोजकों के दृष्टिकोण में परिवर्तन जिससे व श्रमिकों की उत्ति मांगों को स्वीकार करने के लिये तयार थे तथा श्रमिक संघ नेताओं के अधिक उत्तरायित्व पूर्ण व्यवहार को था।

देश में औद्योगिक सम्मेलनों की निगडनी हुई तथा परिशिष्ट के विवरण ५ में स्पष्ट किया गया है जिसमें प्रत्येक राज्य के औद्योगिक विवादों को दिखाया गया है। जहां तक औद्योगिक विवादों का प्रश्न है वमश तथा पश्चिमी बंगाल प्रमुख राज्य हैं जहां आधे से अधिक क्षति हुई। मद्रास और उत्तरप्रदेश और अन्य महत्वपूर्ण राज्य में जहां औद्योगिक विवादों में काफी हानि हुई। उससे अनिश्चित औद्योगिक विवाद किसी एक उद्योग या एक वर्ग के उद्योगों तक ही सीमित नहीं थे। उनका विस्तार काफी आ और सभी उद्योग प्रभावित हुए। निम्न उद्योगों में सबसे अधिक हानि हुई उनमें वम उद्योग आनिग्रिफ खान तथा पाथ पेन और तम्बाकू वम के उद्योग मुख्य थे। कामकाज के सुनौ उद्योग में सुनौ वम तथा खनन वर्ग में कोयले की खानों को बहुत क्षति पहुँची।

यह भी औद्योगिक विद्यालयों का एक महत्त्वपूर्ण कारण मादूरी ही थी क्योंकि मानुषात्मिक दृष्टि से मादूरी उनकी महत्त्वपूर्ण रही रही जितनी पढ़ते थी। १९४५ में मादूरी के कारण कामचंदी का प्रतिशत ८२.४ था जबकि १९५३ में यह २७.५ प्रतिशत ही रहा। व्यक्तिगत समस्याएँ जग बनीरगन, तिलम्बा, गयानियुक्ति, छठनी आदि औद्योगिक विद्यालयों के मुख्य कारण थी। १९५१, १९५२, १९५३ तथा १९५४ में मादूरी की अग्रणी व्यक्ति प्रशान्त अग्रवाल महत्त्वपूर्ण थे। १९५४ में व्यक्तिगत प्रशान्त ३७ प्रतिशत कामचंदी का नियम जिम्मेदार थे जबकि १९४६ में यह बवल १७.७ प्रतिशत ही था। अग्रवाल और काम के घटने की मापदंडों के अभाव में औद्योगिक अग्रणी के महत्त्वपूर्ण अभाव हुआ।

अग्रवाल में हड़ताल की अग्रणीता का स्वस्थ दखल नहीं था। ४० में ५० प्रतिशत तक के विद्यालयों में हड़तालों अग्रणी रही और १० में १३ प्रतिशत मामलों में सफलता आशिया रही। बवल १४ में २० प्रतिशत विद्यालयों में ही श्रमिकों की सफलता मिली।

निर्धारण पत्र ४ में यह स्पष्ट है कि श्रमिक संघ नेताओं द्वारा हड़तालों अनुसरण कायों के आयोगों की गई जिद्दों अग्रणी कारणों की प्रतिक्रियाओं की अग्रणी तरह नहीं समझा श्रमिक संघों की वास्तविक शक्ति नहीं आ रही, और न ही वे सामान्य समस्या से निपटने वाले सहयोग का अनुमान लगा गये। प्रायः ऐसी हड़तालों हुईं जिनके कारण नगण्य थे। यह बवल की आवश्यकता नहीं कि अग्रणी हड़ताल का श्रमिक संघों के संगठन की चेतना और प्रतिरक्षा पर बुरा प्रभाव पड़ता है।

श्रमिकों ने अग्रणी मांगों को मनवाने के लिए विभिन्न विधियों का प्रयोग किया। काफी सरलता में हड़तालें हुईं जिनमें श्रमिकों ने नियोजकों को जिना सूचनाएँ नियोक्तों के दायरे में दिया। अग्रणी सामान्य चरित प्रविधियाँ में कामचंदी हड़ताल, बल आयोग हड़ताल वगैरह नीचे के हड़ताल थी। जिनमें श्रमिकों के हड़ताल या दखल पाते थे किन्तु कामचंदी से मना कर देते थे। इस तरह की क्रियाएँ काफी प्रभावकारी सिद्ध हुईं क्योंकि नियोजकों के विविधताओं को बाह्य निवाले हड़ताल तोड़ने वाला एक उपयोग नहीं कर सकते थे और यह सच है कि श्रमिकों की प्रतिरक्षा को बनाए रखने में सफलता प्राप्त कर सकते थे। ऐसी हड़तालों में घटना देने की भी आवश्यकता नहीं रही। किन्तु इस प्रकार के हड़तालों में अग्रणी अनुशासन के अभाव में सफलता प्राप्त नहीं की जा सकती है।

मुद्रोत्तर वर्षों में श्रमिकों ने एक दूसरी प्रविधि 'धीरे काम करो' की भी अपनाई। काम की गति जानबूझकर कम कर दी जाती थी और श्रमिक अपनी पूर्ण क्षमता से काम नहीं करते थे। प्रत्यक्ष का श्रमिकों की मांग स्वीकार करने के बाध्य करने के लिए ऐसी हड़तालों की जाती थी। चूंकि 'धीरे काम करो' हड़ताल का उपादन व्यर्थ पर बुरा प्रभाव पड़ता था इसलिए नियोजकों का या तो श्रमिक संघ



की माँगें माननी पड़नी थी या तालाबन्दी घापित करनी पड़नी थी। १८५३ में बनपुर श्रमिक मण्डप मुख्यतः श्रमिका की धीरे-धीरे काम करा प्रदिधि ने ही प्रारम्भ हुआ। लेकिन ऐसी प्रविधिया श्रमिका के हित में नहीं हैं। क्योंकि जनता की महानुभूति समाप्त होना का नया रहना है। ऐसी विधिया समाज के सर्वोत्तम हित के विरुद्ध हैं अतएव इनका त्याग करना चाहिये। श्रमिका का अपनी कठिनाइया दूर करने के लिए अथवा साधना को अपनाना चाहिये।

सकेत हड़तालें भी सामान्य हो गयीं। प्रबंध के विशेष कारणों अथवा नीतियों के विरोध में श्रमिका की कठिनाइया का सकेत हड़ताल का माध्यम से व्यक्त किया जाता था। यह हड़तालें श्रमिक मध्य द्वारा अपनाई जान वाली कार्यवाही का सकेत होती थी। वस्तुतः सकेत हड़तालें जनता की महानुभूति प्राप्त करने और समन्वित तंत्र का गतिशील करने के लिए उपयोग की जाती हैं। अतएव सकेत हड़तालें अपने सीमित क्षेत्र में उपयोगी निश्चिन्ता होती हैं।

श्रमिका की एकता और समकक्ष का सिद्ध करने के लिए युद्धोत्तर काल में सहानुभूतिक हड़ताला की सख्या बढ़ी। यह राज्य का समय नहीं मिला। क्योंकि इनमें काफी ऊनमें बट जाती हैं। किन्तु जहाँ तक श्रमिका के समकक्ष पर बल देने की बात है यह हड़ताल करके बान श्रमिका के मनावन का ऊँचा उठाता है। यदि श्रमिका द्वारा केवल एक दूसरे के प्रति सहानुभूति प्राप्त करने हेतु ही इनका सहारा लिया जाता है तो यह राक्षस नहीं चाहिये। किन्तु यदि उनका कोई परान उद्देश्य या सरकार पर राजनयिक प्रभाव डालना होता है तो यह प्रात्याहित भी नहीं करना चाहिये। परन्तु दाना के बीच विभेद करना बहुत कठिन है। सरकार अपनी उत्तमना के आधार पर सहानुभूति और समकक्ष की ऐसी सभी अभिव्यक्ति प्रयोजनायें समाप्त करने के लिये प्रति हो सकती है। इसलिए जबकि ऐसी हड़तालों को आरातिजनक मानने का प्रचुर प्रमाण न हो यह वदार्थ करना चाहिये।

अभावकाल श्रमिका द्वारा हिमा अपनाने की प्रवृत्ति इन वर्षों में प्रबल हो गई। बहुत से महत्त्वपूर्ण विवादों में श्रमिकों पर आरोप लगाया गया है कि उनका व्यवहार इतना उत्तेजनात्मक हिंसात्मक तथा निरकुश रहा कि नियोजकों को तालाबन्दी के लिये विवश होना पड़ा। १८५५ में सुरक्षा इस्थक्टर पर प्रहार करने के आरोप में जब रम्पस मिल नागपुर में एक बुनकर को निलंबित किया गया हड़ताल हुई। पश्चिमी बंगाल की बड़ी बूट मिला में भी तीन म तालाबन्दी घापित की गई क्योंकि मिला की सम्पत्ति का हिंसात्मक कारणों न हानि पहुँचाने का अभिप्राय था। उसी वर्ष विजयापट्टम मिल की चिननाला बूट मिल में पक्की के ग्रहान के अन्दर दगा हो गया। टाट बुनकरों के प्रबंध के प्रति हिंसात्मक दृष्टिकाल में फरवरी १८५६ में गंगा मैयुफक्चरिंग कम्पनी में तालाबन्दी की गई। फाट ग्लान्टर बूट मिल हावडा में जब होली के त्यौहार पर छुट्टी की माँग करने समय श्रमिका का

व्यवहार निरकुल और हिंसात्मक हो गया था शांति बनाये रखने के लिये गोपी चतानी पड़ी। कानून टूट गया, दिल्लीपुर के अन्दर पर श्रमिकों द्वारा प्रहार करने से दिग्भ्रम १९१० में आता-जाता करने लगा। बाड़ी फिट्टिया, मानीगज के प्रदर्शनों से जुलूस १९११ में विवाद हो जाने पर श्रमिकों ने हिंसा का आश्रय लिया। और कानून भिन्न के पुत्र श्रमिकों की सम्पूर्ण हिंसात्मक व्यवहारियों से निश्चिन्त १९११ में भिन्न का विचार छोड़ कर चला गया। १९१३ में बापुर श्रमिक संघ के लिये का महाराज का के कारण गांधी जाना पड़े। ऐसे और बहुत से हिंसात्मक घटनाओं के उदाहरण हैं जो कानून की रक्षा और शांति बनाये रखने के लिये पुलिस का जाना पड़ा था और काफी संख्या में श्रमिक संघ तनाया जा गिरफ्तार किया गया। यह कहना पड़ता है कि हिंसा सामान्य में पुलिस का भारी चलाया आश्रय का उचित या और चित्त माफ़ता में संघ टाँका जा सकता था तथा शांतिपूर्ण ढंग में समझौता हो सकता था। हिंसा, जाना चलाना तथा गिरफ्तारी न तो सरकार और न श्रमिक संघ तनाया की नीति का उद्देश्य है। दावी दाता हैं एक स्थिति का ठीक ढंग में नियंत्रित न कर पाने के लिये और दूसरा अनुत्तरदायी नीतियाँ समुदाय पर प्रभाव का जानत आचरण तथा अनुशासन बनाये रखने की अक्षमता के लिये इस तरह के कार्य श्रमिक संघों के विरुद्ध और श्रमिकों के हिंसा के अनुरूप नहीं होते।

बहुता हूँ औद्योगिक शक्ति में उत्पादन में बसी हो गई। औद्योगिक स्थिति की विघटनी हुई तथा न सरकार अत्यधिक चिन्ता थी। समय की माँग से उत्पादन में निरन्तर वृद्धि हुई। सरकार ने अनुचित विचारों से उत्पादन में वृद्धि चिन्ता श्रमिकों के पूर्ण सहयोग के संभव नहीं है। सामाजिक न्याय तथा समाज में समानता के उद्देश्य की पूर्ति भी सरकार जानता था। अतः इस चिन्ता में सरकार ने सम्मिलित करम उठाया। दिसम्बर १९१७ में एक औद्योगिक शक्ति सभा (Industries Trade Conference) का आयोजन किया गया जिसमें विभिन्न तरह के श्रमिकों तथा नियोज्जवा के प्रतिनिधियों ने भाग लिया। सभा ने निम्नलिखित प्रस्ताव पास किया —

‘इस सभा की यह धारणा है कि औद्योगिक उत्पादन का देश की आर्थिक व्यवस्था के लिये अतिमहत्वपूर्ण है श्रम और प्रबंध के बीच पूर्ण सहयोग तथा भारतीय सम्प्रदाय की स्थापना के लिये प्राप्त नहीं किया जा सकता। नियोज्जवा का उद्योग में श्रम की उचित श्रमिकों की मायता को चाहिए और श्रमिकों के लिये उचित भत्तों तथा कार्य की अवस्थाओं की आवश्यकता समझनी चाहिए, श्रमिकों का द्रव्य और सार्वभौमिक श्रम में वृद्धि के हेतु अपने दायित्वों का समान रूप से महत्व देना चाहिए क्योंकि इसके बिना जीवन-स्तर स्थायिक रूप से उठाने नहीं उठाया जा सकता है। नियोज्जवा और श्रमिकों का यह ध्येय होना चाहिए कि सभी

सामान्य समस्याओं का हल तथा सभी विचारों के निराकरण का निश्चय बिना उत्पादन में बाधा या घीमा बिना ही पारम्परिक विचार विमर्श द्वारा किया जायेगा। पूँजी और श्रम के पारिश्रमिक की पद्धति इस प्रकार में प्रकल्पित करनी चाहिये कि गृहा उपभोक्ताओं और प्राथमिक उत्पादकों के हित में कराया जाय तथा अथवा द्वारा अत्यधिक लाभ पर नियंत्रण रखा जाय। चली दाना उपभोग प्रयत्नों के फल से श्रमिकों को उचित मजदूरी के भुगतान उद्याग में लगाई गई पूँजी के उचित प्रतिफलानुसार तथा के विस्तार और उसकी व्यवस्था का बनाया रखने के लिए उचित काय की व्यवस्था के बाद आपस में बांट लें।

इन उद्देश्यों की पूर्ति के लिये सभी न निम्नलिखित मुद्दों पर ध्यान दिया—(अ) शान्तिपूर्ण ढंग से औद्योगिक विवादों का सुन्धान के लिये प्राविधिक और मध्यस्थता का पूरा उपयोग करना चाहिये। तथा यह गृहीत है इसकी तुरन्त स्थापना की जानी चाहिये। (ब) उचित मजदूरी और श्रम की स्थिति तथा पूँजी पर उचित प्रतिफलानुसार के अध्ययन तथा निर्धारण और औद्योगिक उत्पादन से सम्बन्धित सभी मामलों में श्रम के सहयोग की विधियों के लिये केन्द्रीय क्षेत्रीय और कायशील तंत्र की, जहाँ केन्द्रीय क्षेत्रीय तथा यूनिट समितियों की स्थापना की जाय। (स) दिन प्रतिदिन के झगड़ों का सुन्धान के लिये प्रत्येक औद्योगिक प्रतिष्ठान में कार्य समितियाँ बनाई जाय जिनमें श्रमिकों द्वारा निर्वाचित सदस्य तथा प्रबंध के प्रतिनिधि रहें। (द) श्रमिकों के जीवन-स्तर को उठाने के लिये पहल कदम के रूप में औद्योगिक श्रमिकों के लिये गृह निर्माण को समस्या पर तुरन्त ध्यान दिया जाय। गृह निर्माण पर व्यय उचित अनुपात में सरकार नियोजित और श्रमिकों के बीच बांट दिया जाय तथा श्रमिक अपना हिस्सा उचित किराये के रूप में दें।

इस काल में इन उद्देश्यों ने सरकार की नीति को प्रभावित किया है। नीति सम्बन्धित मामलों से श्रमिक अभिनायक सम्बद्ध रहे हैं तथा उनका सहयोग आवश्यक समझा गया है। श्रमिकों और नियोजकों के बीच द्विदलीय सम्मेलन के लिये काय समितियाँ, उत्पादन समितियाँ समुक्त समितियाँ जैसी संस्थाओं के माध्यम से व्यवस्था की गई है। राष्ट्रीय और राज्य स्तर पर निवर्तनी समितियों की स्थापना की गई है जो श्रम समस्याओं पर विचार और बात-विवाद करती हैं। राष्ट्रीय स्तर के निवर्तनी तंत्र में भारतीय श्रम सम्मेलन स्थायी श्रम समिति औद्योगिक समितियाँ और अन्य संस्थाएँ जहाँ उद्योगों की केन्द्रीय मताह्वार परिषद् केन्द्रीय न्यूनतम मजदूरी सलाहकार मंडल, केन्द्रीय सलाहकार सलाहकार समिति कमचारियों की भविष्य निर्धि योजना की प्रशासित करने के लिये केन्द्रीय गाँव मंडल गाँव श्रमिक मंडल तथा कायदा और अर्थिक ज्ञान श्रमिक हितकारी कोष के लिये मताह्वार समिति सम्मिलित हैं। अधिकतर राज्य सरकारों ने भी त्रिदलीय संस्थाओं की स्थापना की है—जहाँ राज्य श्रमिक त्रिदलीय सम्मेलन जलपुर श्रमिक त्रिदलीय



क बाद हड़ताल सन्निहित श्रमिका और बरखा हुए कामगार दिना की सतना म कमी इस वाद का प्रमाण है कि पचनिणय का मफनना प्राप्त हुए है ।

किन्तु अनिवाय विवाचन की सफनना निरा बरगन नही रही है । भारत म श्रमिक सघवाद की प्रोत्सा म इमने वाचा पहुँची है । विगनितम म श्रमिक सघो का केवल 'हड़ताल समितिया की रता दी थी । उह मय पचनिणय समितिया कहा जा सकता है । श्रमिक सघा क स्वस्थ विगम म पचनिणय म सहयोग नही मिला । बहुत से श्रमिक सघा की स्थिति बहुत मजबूत रही थी और जब पचनिणय द्वारा उह लाभ नही मिल ता क निम्नित हा गय । बहुत से श्रमिक सघा मय इस लिए कायशील हैं क्वाकि उह पचनिणय अल्पव्यय म आमाती म सुनभ हैं । मूल भूत कमजोरिया मय भी भाग्याय श्रमिक सघा म विद्यमान हैं । पचनिणय की जरा भी शिथिलता या उह समाप्त करने पर बहुत म श्रमिक सघा आकस्मिक दिवस म पीडित हा सकत है । श्रमिक सघा का कमजारा उह शक्तिशाली स्थिति स विचार विमश करन और सामूहिक समझौते का स्वीकार करवान के लिए असमथ बनाती है । अनिवाय पचनिणय पर पूरा आम्वा कुतुरमुत्ते की तरह श्रमिक सघा के विकास का प्ररित करती है और म प्रकार श्रमिक सघवाद का कमजार बनानी है । यह उन्नेवनीय ह कि अधिवाश मामला म श्रमिका द्वारा ही पचनिणय की माग की गई और उसे अनिच्छुक नियोजका पर लादा गया । यह भी बहुत स्पष्ट है कि अनिवाय पचनिणय स श्रमिक सघा अधिक् अनुतरदायी हा गय है । श्रमिक नेताआ द्वारा अनिशयाक्तिपूरा दाव किया जान हैं । अनिवाय पचनिणय से सबसे पहली बात यह हुड कि पारस्परिक विश्वास और आदर समाप्त हा गया । यदि दाना दला न एक दूसरा क दृष्टिकोणा के प्रति जरा भी सम्मान दिखाया होना तो पचनिणय के लिए इनने सदभों की आवश्यकता नही होती । आज तर भी दोनो ओर समझौता न करने का दृष्टिकोण बना हुआ है । प्राय वे औचरिक रूप से विचार विमश भी नही करते । सदस्यो के सतोप के लिये श्रमिक सघा के नेता अनिवाय सराधन या पचनिणय के समक्ष असम्भव मागा की प्रस्तुत करत हैं । विवाचका द्वारा विभिन्न मतो तथा परस्पर विरोधी निणया से महत्वपूरा मामला म और भी सभ्रम की स्थिति उत्पन हो गइ है । अनिवाय पचनिणय की सबसे बड़ी कमी यह है कि इसने श्रमिक सघा नेताआ का अपन उत्तरदायित्व के प्रति कम सधेत बना दिया ह । श्री के० सी० सेन अध्यक्ष बम्बई औद्योगिक आयालय ने टिप्पणी की है कि 'इमम सदह नही कि अनिवाय अधिनिणय न इस दश म वादशीलता की बढावा दिया है ह तथा किसी सीमा तक श्रमिक सघा म उत्तरदायित्व की भावना का कम किया है ।

केन्द्रीय सरकार के भूतपूर्व श्रममन्त्री श्री गिरि ने अनिवाय पचनिणय की श्रमिक सघा का प्रथम श्रेणी का ऋतु माना है । इमके स्थान पर क एक ऐसी

पदवि स्थापित करना चाहते थे जिससे अन्तर्गत औद्योगिक विज्ञान का हित करे। वे तब सामूहिक मोक्षार्थी थे अथवा न अथवा प्रयोग किया जाय। प्रारम्भ करने के लिये अन्तर्गत औद्योगिक उद्योगी मजदूरों से सामूहिक मोक्षार्थी के लिये पूर्ण अधिपत्य स्वीकार करने की याचना प्रस्तावित था। किन्तु सरकार का भूत भावि का उत्तर न था किन्तु अन्तर्गत २०। ७ मार्च १९१६ का अध्यापित भारतीय धर्म सम्मेलन में कहा गया कि धर्म विज्ञान का अन्तर्गत करने की या मजदूरी भूत नीति ० इसमें परिश्रम करने के लिये दत्त में परिश्रमियों अनुज्ञा नहीं है।

इसलिए अधिपत्य विज्ञान का वास्तव में न्यायिक पर पहुँचा है कि अधिपत्य परनिर्णय धर्म प्रत्यक्ष सम्मेलन के लिए पुनर्गम्य तत्त्व और तत्त्व का ज्ञान यदि हम मजदूरों या विज्ञानार्थी धर्म के धर्मार्थी के अन्तर्गत निष्ठा के लिये रगत है या परमार्थ का ज्ञान चाहिये कि औद्योगिक विज्ञान का मुक्तमान में पारस्परिक वातावरण तथा मुक्तमान की नीति का यथा-सम्भव महत्वाकांक्षी है।

---

## योजना काल में श्रमिक आन्दोलन (१९५१-१९६१)

इस काल में श्रमिक सघों की प्रगति निम्ननिम्न सारणी से समझी जा सकती है।

### सारणी १७

पजीवित श्रमिक सघों की संख्या तथा विवरण भजन यात्रा सघों की सदस्यता

वर्ष	पजीवित श्रमिक सघों की संख्या	विवरण भेजे गये सघों की संख्या	पुरुष	महिलाएँ	यात्रा	प्रति श्रमिक सघ	कुल सदस्य संख्या में महिलाओं का प्रतिशत
१९४७-४८	२७६६	१६२०	१५६०६३०	१०२२६६	१६६२६२६	१०२६	६२
१९४८-४९	३१५०	१८४८	१८३१११४	११६३५५	१८६०१०७	१०६१	६१

[illegible]



टिप्पणी (१) १८८७-८८ त १८९०-९१ तक औसत मूची का तथा मूचा में कुछ रासायनिक सम्पत्ति है जबकि १८९१-९२ में बाद में आकर जम्मू और जम्मूर का जो सम्पत्ति भारतीय सच में सम्पत्ति है।

(२) कुछ मानना में जम्मू का औसत वार्षिक औसत नहीं है और इसका मान ४ और ५ में स्थित है जो औसत का मान ५ में प्राप्त नहीं मिलता जम्मू का हाइलैंड।

(घ) अनुमानित

इन अवधि में धर्मिक सभा की संख्या में काफी वृद्धि हुई। १८५१-५२ में पंजीकृत धर्मिक सभा की संख्या ४०० थी जो १८५८-५९ में १०२२८ की संख्या पर पहुँच गई। इस प्रकार साक्षात् सभा का गुना वृद्धि हुआ है। इस बीच सन्ध्या केवल १८ % बढ़ी। यह छात्र आकार के सभा की बढ़ती हुई प्रवृत्ति की ओर स्पष्ट गवाह करती है जो पूर्वकाल में भी लक्षित थी। औसत सन्ध्या के आकर के जा प्रकाशित किए जाते हैं कुछ त्रुटियाँ हैं। औसत सन्ध्या के आकर में तुलनात्मक अध्ययन में हम इस निष्कर्ष पर पहुँच सकते हैं कि छात्र सभा के संयोजन की प्रवृत्ति सम्भवतः समाप्त हो गई है क्योंकि १८५७-५८ के बाद औसत सन्ध्या के आकर में वृद्धि होने लगी है जबकि वे बच्चे ४४७ हो गए और १८५८-५९ में ८०४। विवरण केवल सभा की संख्या में परिवर्तन में भी यह सम्भव है।

सभा सभा की औसत सन्ध्या इन काल में ६४४ से जो १८५१-५२ में थी घटकर १८५७-५८ में ४०८ तक गई। यह प्रवृत्ति पूर्वकाल में भी दिखलाई दी। एक सभा आपदाग्रस्त विभाग में भी लगी कि राष्ट्रीय धर्मिक सभा की औसत सन्ध्या में निरन्तर ह्रास होना रहा जबकि १८५१-५२ के पूर्व काल में उन सभा की औसत सन्ध्या बड़ोत्तरा पर थी हाइन के वर्षों में काफी कम हो गई। यदि हम इन काल में विवरण केवल सभा की दारम्वारता विवरण का तुलनात्मक अध्ययन करें तो हम उसी निष्कर्ष पर पहुँचते हैं। १८५१-५२ में ३४% सभा की सन्ध्या १०० से कम थी। यह प्रतिशत १८५७-५८ में बढ़कर ४२.६८ और १८५८-५९ में ४२.९० हो गई। इन सभा की सन्ध्या कुल सन्ध्या का लगभग ८ प्रतिशत रही है।

तथापि यह अच्छी बात है कि एक सभा की संख्या जिनकी सन्ध्या २००० से अधिक है १८५१-५२ में ५ न बढ़कर १८५७-५८ में ७७ और १८५८-५९ में ८७ हो गई। इसी प्रकार जबकि १८५१-५२ में ऐसा कोई सच नहीं था जिनकी सन्ध्या २०००० से अधिक हो १८५७-५८ में एक सभा की संख्या १६ और १८५८-५९ में २० थी।

हमारा दावा प्रचलित औद्योगिक सन्ध्या ऐसी नहीं रही जो इस प्रवृत्ति का प्रतिपक्ष कर सके। हिंदू मन्दिर सभा के लिये वार्षिक अनुदान में महत्वपूर्ण

का दोसा करती पटी थी कि 'हमन दस वष पूव यह धावणा की थी कि "मया कन्द्रीय मण्डल न बचन प्रतियोगी श्रमिक मघा का ममापन कर न्या अगिनु छोट और गिरर श्रमिक मघा का निष्साहित करगा मार आयोगिन तृहत् गया का प्रान्साहित करगा जा नय ताग्री और दसित्या न अनुकून खाना पर अगता अधि बार रन पायेंगे । हम स्पष्ट रूप से यह स्वीकार करता चाहिये कि हम दिना म हमार प्रयत्न निरर्थक प्रभावकारी नहीं है । हमें ही नहीं हम छोट और गिरर मघा का निष्साहित करन म मफन नहीं हूँ है बल्कि स्थय उनके निरार हा तय है । यह स्पष्ट रूप म अनुभव नहीं किया जा रहा कि छाने आसार के मघ श्रमिक वर्ग के निध अगिन् हिनकारी नहीं हो सकेन । यह गान्धीय नहीं है कि कुछ मुसगठिन मघा का छोटकर दान म सघा के पाम गियाजका अथवा श्रमिक यापानि करणा के सम्मुख प्रस्तुत करन व निध मत्स्वपूण ममकि विवरण आदि तयार करन व लिपे काट प्रसार रहा है । एमे भी मघ है ना आवश्यक काप व अभाव म अपन काय-व्यवसाय व प्रिया चयन के निध आवश्यक श्रमिक माहिय भी नहीं जुटा पाते । ३

हिंद मजदूर सभा व ६५ वार्षिक अगिन्गन म जानव हूँ श्री अगौर महता न रहा 'कना श्रमिक मघ आन्दोलन व आसार शक्ति और प्रभाव म हम उगी प्रकार का विकास शिया दना है जा उद्योगपनिया ता गदनी हुँ शक्ति का प्रतिकार कर मन । क्या समय और बचनी हूँ परिस्थितिया के अनुकूल श्रमिक सघवाण का निधिया और प्रविधिया म सुचार और विकास म है ? श्रमिक सघ आन्दोलन म हम म प्रकार की प्रगति नहीं पाते । परिणामस्वरूप एर गम्भीर अमतुल्य अवस्थित हो गया है । सरकार पर पूजीपनिया का प्रभाव बढ गया है अगिन् श्रमिक मघा का तही । ३

हम दुभाग्यपूर्ण प्रवृत्ति व प्रारण क्या है ? इस काल म श्रमिक अगिनियमा म जा उबार आया बही हम स्थिति व निध अज्ञान उत्तरदायी है । श्रम समस्याओं व विभिन्न पन्ना पर अगिन न अगिन प्रगामी अगिनियम शक्ति निध गय । लेकिन इसी व साथ साथ एक स्वातंत्र्यनिष्ठ दम का उन्म हुआ जो श्रमिक वर्ग का मुमराह कर रहा है मार ना श्रमिक वर्ग म जातीयता के विकास व लिय उत्तरदायी है । कुछ सघा न गन कायालवा का सीलिसिटर की मस्ना म बदल दिया है । ४ श्रमिक

१ हिंद मजदूर सभा ७वाँ अधिवेशन पृ ४५

२ इण्डियन ट्रेड यूनियन कायस, ६वाँ अधिवेशन, पृ० १११

३ हिंद मजदूर सभा, ६वाँ अधिवेशन, पृ० ३२

४ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कायस दवा अधिवेशन (सम्पित रिपोर्ट) पृ० १६

सभा व उचित विराम में इन विधानों का बहुत बुरा प्रभाव पड़ा है। तृतीय आकार वाले सभा या संगठन जो आगामी उद्योगों की व्यवस्था कर सकते हैं और श्रमिकों की कठिनाइयों का निराकरण कर सकते हैं निर्गन्तव्य सिद्ध गया है। जबरन श्रमिक सभा का गठन उद्देश्यों की पूर्ति हेतु बाहरी उपायों पर निर्भरता कम करके प्रयत्न नहीं किया जाना तब तक यह प्रवृत्ति चलेगी रहनी।

हिंद मजदूर सभा ने भी इसी प्रकार के विचार व्यक्त किए हैं कुछ भी हो यह अनुभव किया जाना चाहिए कि आयाचिकाओं द्वारा मजदूरों के विचारों के वर्तमान स्तर में और औद्योगिक विधानों पर प्रादक्षिण स्तर पर सम्पूर्ण उद्योगों के लिए विचार विमर्श हेतु नियोजन के मजदूरों पर परम्परागत अभाव में यह आश्चर्यक होगा कि एक इकाई के आधार पर ही सामूहिक आगामी या प्राथम्य दिया जाय। चरम यह प्रवृत्ति रहेगी श्रमिकों के छोटे छोटे संगठन स्थापित हान रहेगा और बहुत औद्योगिक सभा या संघों के नियमों की प्रक्रिया भी होगी।<sup>१</sup>

यह भी सुझाया जा सकता है कि श्रमिक सचवाद जो उन प्रदेशों और क्षेत्रों में भी फैलना जा रहा है जहां इसका नाम भी नहीं था। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस तथा अन्य केन्द्रीय श्रमिक सभाएं और अन्य असंगठित क्षेत्रों में संगठन करने के लिए प्रयत्नशील हैं। स्पष्टतः प्रारम्भ में इन नये क्षेत्रों में छोटे छोटे श्रमिक सभाएं होंगी। इस तथ्य के बावजूद कि देश में श्रमिक सचवाद व्यापक हो रहा है और इसकी परिधि में अधिक विस्तार से तथा काफी संख्या में श्रमिकों का आ रहा है संगठन की इस प्रक्रिया में न तो अनादितता या सहायता देना सम्भव हुआ और न संगठनात्मक आंदोलन के लिए मुख्य उद्योगों को ही चुनने की स्थिति आई।<sup>२</sup> यह कथन सही स्थिति पर प्रकाश डालना है।

राजनैतिक आधार पर श्रमिक सच आन्दोलन में प्रतिस्पर्धा के कारण अधिक कांशत सभा का आकार छोटा है। सुसंगठित उद्योगों में प्रत्येक केन्द्रीय श्रमिक सभा संगठन अपना प्रभुत्व जमाना चाहता है। इससे उच्च शक्ति प्रचार तथा राजनैतिक महत्व मिलता है। इन सभाओं में असंगठित उद्योगों का न अपना रखना का अधिमान कर लिया है क्योंकि वहां कठिन और सद्भावपूर्ण प्रगति की आवश्यकता है तथा उचित दायभाग और नरक योग्य के बाद ही उनसे फल निकाल सकते हैं। यह भी समान रूप से सही है कि केवल केन्द्रीय श्रमिक सभा की प्रतिस्पर्धा के कारण ही सुसंगठित उद्योगों का एक बहुत बड़ा भाग श्रमिक सचवाद के प्रभाव क्षेत्र में बाहर नहीं रह सका। कुछ सभाओं ने विशेषकर जो राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस से सम्बन्धित है इन प्रतिस्पर्धा के कारण ही अपनी स्वतंत्रता का प्रतिधारण किया। फिर भी

१ हिंद मजदूर सभा ७वां अधिवेशन, पृ० १८

२ हिंद मजदूर सभा ७वां अधिवेशन, पृ० १६

यह सुभाष नदी लिया जा रहा है कि श्रमिक सघ आन्दोलन निर्मात्रित हो रहे कार्यवा श्रमिक सघ की स्वतंत्रता सुरक्षित नही की जा सकती ।

शक्तिशाली आरंभ १९२३ श्रमिक सघ का प्रभाव म सम्पूर्ण आन्दोलन का ही दानि पहुँचती है । काफी मामला म श्रमिक सघ का भा हस्तगत समितिया की सम्पत्ति का निर्वाह कर रहे है । आन्दोलन छोटागिरि विवाह दिवस ज्ञान पर या ज्ञान का प्रश्न उठाये ज्ञान पर लक्ष्य है । श्रमिक सघ का एमे मौका पर सम्पत्ति की सन्ध्या उभर जाना न जा कर श्रमिक जीवन दाना ही परिस्थितिया के ज्ञान घट जाती है । राष्ट्रीय मजदूर काश्मिक प्रविष्टता म भा रहा गया है कि "दुर्भाग्यवश श्रमिकों का मामला न पुर्णतः प्रभाव का ही पानन किया जा रहा है और नम्रव द्वारा विभिन्न स्तर पर सघ का मुसगठित और आत्मनिर्भर बनान का निय श्रमिक प्रभाव नही मिल जान है । २

जमावि विवरण पत्र २ म स्पष्ट है कि लगभग सभी राज्या म श्रमिक सघ बाता पयाप्त प्रगति का है । यद्यपि सभी राज्या म प्रगति द्रुत है लकिन सबसे अधिक प्रगति केन्द्र राज्य म दृष्ट रहा १९४१-४२ और १९४७-४८ के बीच सम्पत्ति सन्ध्या म गाढे छ गुना वृद्धि हुई है । समूह म लगभग ५ गुनी, आसाम म दस गुनी तथा पश्चिमी बंगाल म गवा न गुनी सम्पत्ति सन्ध्या उनी है । लगभग सभी राज्या म सम्पत्ति की तुलना म श्रमिक सघ की सन्ध्या काफी तेजी से बढ़ी है और पानन औसत सम्पत्ति का वम शनी ग है । केन्द्र राज्य म श्रमिक सघों की सन्ध्या लगभग सदा आठ गुनी बढ़ी सम्पत्ति म बढन गाढ छ गुनी वृद्धि ही है । समूह का आगे क्रमश माढ छ गुना और पाच गुना है ।

पश्चिमा बंगाल उच्च विचार मद्रास आसाम और उत्तरप्रदेश प्रमुख राज्य न तथा न सम्पत्ति सन्ध्या २८०० ६०६ की जति १९४८-४९ म विवरण भेजना बाता पयाप्त श्रमिक सघ की गुन सम्पत्ति ३६ ८ १८८ की जति पश्चिमी बंगाल के विवरण नता ज्ञान श्रमिक सघ की सम्पत्ति ७२९ ०७७ की, राजस्थान म सम्पत्ति केवल २८२८१ की था (१९४७-४८), मध्यप्रदेश और पूर्वी पञ्जाब की सम्पत्ति सन्ध्या लगभग ५० ००० की ।

य व्यापक क्षेत्रीय मित्रताये न क्षेत्री म आयित विराम और औद्योगीकरण का भित्तिनामा न स्पष्ट करती हैं । पञ्चवर्षीय योजनाया न इन भित्तिनामा की सुस्पष्ट किया है । न क्षेत्र म श्रमिक सघ परम्पराया का निय उचित वातावरण का प्रभाव तथा न सम्पत्ति म श्रमिक जनसन्ध्या की वम के अर्थ कारण ह । यह भी सही है कि श्रमिक सघ नेताया न एने क्षेत्र की आर ध्यान नही दिया क्यकि पिछडी हुई

१ हिन्द मजदूर सभा, ७वा अधिवेशन, पृ० २८

२ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन काण्डेस ६वा सत्र, पृ० १५६

श्रमिक व्यवस्था और श्रमिक जनता के विरुद्ध होने के कारण संगठन काय कठिन होता है।

एक प्रकार पजीकृत श्रमिक सभा विवरण भोजन वाले सभा तथा उनकी मदमय सभा में प्रायः सभी उद्योगों में बहुमुखी प्राप्ति हुई है। यह वृद्धि मुख्य रूप से विद्युत गम जन तथा सफाई भवन निर्माण धातुरहित खनिज पदार्थ काय पेय तन्त्राङ्क तथा रोपण (Plantation) वर्गों में प्रचलित हुई है। कम उद्योग जूम धातायात सग्रह तथा संचार वर्गों के प्रचलित पजीकृत श्रमिक सभा की मदमयता में कमी हुई है। इन दानों को वर्गों में यद्यपि विवरण भोजन वाले पजीकृत श्रमिक सभा की सख्या में वृद्धि हुई है फिर भी मदमयता में ह्रास हुआ है। सभा की औसत मदमयता रेलवे तथा डाक और तार श्रमिकों का छांटकर निम्न कुछ के सभ हैं निरन्तर कम रही है। जेरण उद्योग में श्रमिक सभा की औसत मदमयता में १९५८-५९ के बीच कुछ वृद्धि हुई क्योंकि १९५७-५८ में औसत मदमयता २०५४ थी जो १९५८-५९ में ६६०० हो गई। इसका कारण यह था कि राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के आग्रह में सभी श्रमिक सभा का मद्रियन आग्रह काय मजदूर सभ में हो गया था और अनुगामी रूप में पश्चिम जगल में ऐसा हुआ।

श्रमिक सभा में महिला समस्या की सख्या भी बढ़ी जो १९५०-५१ में १७५६ ६७१ थी और १९५८-५९ में २६४७ १४८ हो गई। उनकी सापेक्षिक शक्ति इस बीच ६१ प्रतिशत में ११ प्रतिशत हो गई।

इस काल में अन्तराष्ट्रीय श्रमिक सभ संगठन में भी अत्यधिक सहयोग स्थापित किया गया। अन्तराष्ट्रीय मजदूर व्यवसाय सभ प्रबंधन (ICFTU) तथा अन्य विभिन्न अन्तराष्ट्रीय सभ सस्थाएँ भारतीय आन्दोलन के साथ निकट सम्बन्ध बना रही तथा उन्होंने श्रम और मुद्रा दानों में सहायता प्रदान की। भारतीय श्रमिक सभ के प्रतिनिधियों ने मद्रिनायका तथा मध्यम के लिए विद्वानों की यात्राएँ की।

भारत सरकार द्वारा केन्द्रीय श्रमिक सभ संगठन की मदमयता के मत्यापन की पद्धति लागू करना इस काल का एक उल्लेखनीय विकास रहा। मत्यापित धाकड़ों और बताया गया जावडा में काफी प्रचलित रहता है। इस अन्तर के कारण हो सकते हैं और मत्यापन की भी आशापना की जा सकती है। किन्तु यह अस्वीकार नहीं किया जा सकता है एस उपायों की आवश्यकता है तथा उनसे लाभ होगा। इनके द्वारा सभा को विविध आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए वाध्य किया जा सकेगा। मत्यापन काय वस्तुतः बहुत ही लाभप्रद सिद्ध हुआ है क्योंकि हमने द्वारा श्रमिक सभा और उनके केन्द्रीय संगठन का यह ज्वन का अवसर मिलता है कि सभ निश्चित अनुक्रम स्तर का पालन कर रहे हैं। इसमें सभा के नेता तथा श्रमिक वर्ग मंचन रहें तथा श्रमिक सभ कमचारियों का दिन प्रतिदिन के श्रमिक सभ के धार्यों को सफलतापूर्वक काम का प्रशिक्षण मिलना रहेगा।



# सारणी २८

जुन हुये उद्योगा म व्यवसाय सभ सदस्यता

योजना काल मे श्रमिक आंदोलन

५५

१९५८-५९

१९५७-५८

१९५६-५७

उद्योग	संघ	सदस्यता	माध्य	संघ	सदस्यता	माध्य	संघ	सदस्यता	माध्य
टुपि तथा तत्संबंधित	६०	११८,५०८	१९७५	२०५	२,९०,६८३	१,५१८	१२१	६,४७,४४०	३,६९८
रोपण	३८	११३,८३४	३३३०	१२९	२६,६०४	२,०५४	५९	३,९१,१६६	६,६३०
गान तथा उत्खनन	८१	१३२,६९१	१६३८	१६१	२,३०,३९२	१,६३४	१२३	२,६९,८७५	२,१९४
कोयला	१७	६०,०४६	१,१८०	७०	१,६३,६०५	२,३१४	६२	१,६३,६२५	३,१२८
उत्पादन	६२४	७,१२,६४३	७७१	२,४०३	१२,५७,८७१	५,२४	२,१०१	२,०२,८३७	५,७३
खाद्य पेय	२५१	१,२२,६७६	६६०	६०८	२,८३,६२७	६६६	५४२	२,३५,५१७	६३५
वस्त्र उद्योग	२१८	३१७,६३१	१,४५७	४८५	५,१४,०८६	१,०६०	३९६	५,२०,३३३	१,३१६
कपड़े बुते आदि	१७	१५,७७५	६२८	३३	१२,८८१	३६०	६०	१,५,३७०	३८४
कागज	१३	७,१४४	५५०	३६	१६,०४०	४४६	३१	१५,३१६	४९४
मुद्रण प्रकाशन	७५	२९,७६२	३९७	१६४	४३,२१७	२,२३	१७८	४२,१३७	२,३७
पेपडा तथा चमड़े की वस्तुएं	१३	४,४००	३३८	३१	७,५८४	२,४५	३१	१५,०४८	४८५
रबर	८	४,७७६	५६७	३५	१२,०२७	३,४४	२२	४,१४६	१८८
रसायन	७२	३०,५३५	४२४	१६३	५१,७१८	३,१७	१,५९	४१,६५५	२,६४

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०
मगध राज्या	४७	२३ ४६४	४६६	१६३	१६३६०	४०६	१००	४५ ५५	२४०
मगध राज्या	४७	७६ १७१	१०६	१०६	८५ ८३४	७०७	१०५	४५ ४५	७७५
मगध राज्या	३४	१० २२४	२०१	११३	३६ ०३०	२४५	२३	४५ ४५	२४६
मगध राज्या	४०	१४ ०३०	२०१	१०९	२० ५१०	२८५	१११	४५ ४५	२४६
मगध राज्या	४०	१० ३५	२६७	१६	६ ८४६	४१०	१०	४५ ४५	२४६
मगध राज्या	१०	१४ ४५१	२००	१६	६४ ४०७	६७६	६६	४५ ४५	२४६
मगध राज्या	१६१	३१ १२४	१६३	३०३	१ ४ ०७०	२७६	२२३	४५ ४५	२४६
मगध राज्या	३६६	६१ ६५१	२००	४६०	१ २४ ०६१	२२०	६०२	४५ ४५	२४६
मगध राज्या	२७१	८६ ४२१	३२६०	४५०	४ ४५ ४०५	१०१२	४५५	४५ ४५	२४६
मगध राज्या	७०	४० ६ ६५६	४०६५	४१	२ ६६ १२०	४१०६	४६	४५ ४५	२४६
मगध राज्या	६	६४ २४४	७१६०	६	४ २७४	४४७४	७	४५ ४५	२४६
मगध राज्या	१६६	४७ ५७४	२४३	४१५	१ १६ ८२४	२६०	२०७	४५ ४५	२४६



श्रमिक सभा की सस्था में वृद्धि श्रमिकों की इस अनुभूति के कारण भी हुई कि वे और उनके संगठन अपने जीवन और काम की अवस्थाओं में सुधार के लिये बाहरी सस्थाओं पर निर्भर नहीं रह सकने मिश्रित आर्थिक व्यवस्था के अन्तर्गत योजना के मदद में उत्पादनविधियों को ऊँचे स्तर पर ले जाने के लिये आवश्यक

फ़ैक्ट्रियाँ  
खाने  
रोपण  
रेलवे  
मोटर यातायात (२)  
बंदरगाह अधिकारी  
डाक-खाने  
सावजनिक निर्माण  
नगरपालिकाएँ  
केंद्रीय सरकारी कारखाने  
दुकानें तथा बाजार

गई थी। १९५१ में नियोजित आर्थिक विकास के युग का आगमन हुआ। योजना आयोग की भाँति १९५० में स्थापना की गई। इसका काम देश के साधनों का सतुलित और अत्यधिक प्रभावकारी ढंग से उपयोग के लिये योजना बनाना था।

- १ अशोक मेहता हिंद मजदूर सभा का ६वाँ अधिवेशन, पृ० ३२।
- २ वही।
- ३ हिंद मजदूर सभा, ७वाँ अधिवेशन, पृ० १७।

आयोग न प्रयोग किया 'वर्तमान स्थिति में भारत में यात्रा का मुख्य उद्देश्य विज्ञान की ऐसी प्रक्रिया का सूत्रपान करना है जिससे जीवन-स्तर ऊँचा हो और तागा का शक्ति समृद्धता की ओर व्यापक जीवन के लिए नये अवसर मिलें।'<sup>१</sup> और इस प्रकार में तत्काल नहीं माना जा सकता जल्द ही हमारे सामाजिक प्राधिकारों में महत्त्वपूर्ण परिवर्तन न हो। हमारे सामस्या यह नहीं है कि विद्यमान सामाजिक-प्राधिकारों में सामाजिक श्रमिका का केंद्र नया मान लिया जाय, बल्कि उन दावों का ही नये माँच में डालना है ताकि उन सूत्रमूलक उत्तापनाओं का प्रगतिशील दृष्टि में हम समायोजित किया जा सके जा सकें और उन श्रमिकों, उचित श्रम का श्रमिकों का श्रमिकों तथा वृद्धावस्था, बीमारी और श्रम प्रपन्नताओं के विरुद्ध सुरक्षा के उपाय जमीन माँगा में श्रम का ध्यान करनी है।'<sup>२</sup> बाद में नवम्बर १९४८ में समझ में सामाजिक और श्रमिक नीति और यात्रा के उद्देश्य के रूप में 'समाज के समाजवादी स्वरूप का मानना है और जिससे निमाण, प्रजा-तांत्रिक मानना द्वारा तीव्रगति में विस्तारित और प्रगतिशील दृष्टि में प्रगतिशील सभी प्राधिकार और सामाजिक व्यवस्था का साथ पर आधारित हो और जिसमें प्रत्येक नागरिक का समान अवसर मिले निमाण करना था। अतएव दूसरी यात्रा में इन उद्देश्यों का उल्लेख किया —

'इन सूत्रों और सूत्रमूलक उद्देश्यों का साथ ही में समाज के समाजवादी स्वरूप' वाक्यांश के अन्तर्गत निहित किया गया है। अनिवार्य रूप से यह है कि प्रगति की शक्तिओं के निष्पत्ति का मूल आधार व्यक्तिगत नाम में हाकर सामाजिक माना जाय तथा विज्ञान का स्वरूप और सामाजिक प्राधिकार सम्बन्धों का दावा नये प्रकार में नियोजित किया जाना चाहिए कि जिससे परिणाम में बहुत राष्ट्रीय श्रम और सत्ता नियन्त्रण में प्रगतिशील वृद्धि हो बल्कि श्रम और धन में भी श्रमिकों के समानता हो। श्रमिक विकास के नाम श्रमिकों के माध्यम से समाज के कम मुक्ति प्राप्त वर्गों का मिलन चाहिये और प्रगतिशील दृष्टि में श्रम, धन और प्राधिकारों की वृद्धि के अन्तर्गत हमें मानना चाहिए।

समझ के समाजवादी स्वरूप की ध्वनि यह है कि स्पष्ट तरीका का प्राप्त किया जाय। जीवन-स्तर का ऊँचा उठाना सभी के लिए राजस्व के अवसर प्राप्त करना अनुविधा प्राप्त बग के लिए उपयोग का विकास करना तथा समुदाय के सभी वर्गों के बीच सामंजस्य की भावना का पैदा करना।

हम तो पंचवर्षीय योजनाओं पूरी कर चुके हैं और तीसरी यात्रा प्रारम्भ की जा चुकी है। यह श्रम किया जाना है कि न पंचवर्षीय यात्राओं में श्रमिक और

१ प्रथम योजना, पृ० ७।

२ , , , पृ० ८।

सामाजिक जीवन की नींव को मजबूत किया है तथा औद्योगिक और आर्थिक विकास और वित्तीय तथा प्राकृतिक प्रगति का उद्दीपित किया है।<sup>१</sup> उपर्युक्त विवरण की पुष्टि में तीसरी पंचवर्षीय योजना ने योजना काल में वर्षों का मूल्यांकन दिया है और जिसमें हम पता चलता है कि कृषि उत्पादन का सूचकांक १९४६-५० को आधार मानकर, वर्ष १९५१-५२ में १३२ और ग्राम्य उपज का १४२ हो गया है। औद्योगिक उत्पादन का सामान्य सूचकांक जो १९५०-५१ में १०० था १९६०-६१ में बढ़कर १६४ हो गया है। इस बीच सूती वस्त्र उत्पादन का सूचकांक बढ़कर १३३, लोहा तथा इस्पात का २३८ मशीनरी का ५०३ और रसायन का २८८ हो गया। इस अवधि में राष्ट्रीय आय ४२ प्रतिशत बढ़ी जबकि प्रति व्यक्ति आय केवल १६ प्रतिशत ही बढ़ी। योजना आयोग ने इसका कारण योजना में निहित कोई दोष न होकर जनसंख्या में वृद्धि बताया है। अतः आयोग ने सतोषपूर्वक यह विचार प्रकट किया है कि 'पूरी दशाब्धि का तेजे हुए तस्वीर समाप्ति की उन्नति की बनती है',<sup>२</sup> देश ने राष्ट्रीय जीवन की प्रत्येक शाखा में काफी उन्नति की है',<sup>३</sup> और प्रथम तथा दूसरी योजना से उपलब्ध प्रगति के परिणामस्वरूप तीव्रगति से आर्थिक विकास की नींव डाली गई है।<sup>४</sup>

फिर भी तथ्या के आधार पर ऐसा निष्कर्ष नहीं निकाला जा सकता। योजनाओं के विश्लेषण से यह स्पष्ट हो जायगा कि उनमें श्रमिकों को समाप्त कोई लाभ नहीं पहुंचा और वे भविष्य का अधिक आशा और सतोष के साथ नहीं देख सकते।

श्रमिकों की दृष्टि में सबसे बड़ी आवश्यकता उनके तथा उनके बच्चे के लिए रोजगार की सुरक्षा की भावना है। योजनाबद्ध विकास के द्वारा बढ़ने वाले रोजगार की व्यवस्था होनी चाहिये। किंतु यह एक दुःखद तथ्य है कि रोजगार के अवसर बहुत द्रुतगति से नहीं बढ़े। प्रथम पंचवर्षीय योजना के बाद ५० लाख व्यक्ति बरोज़गार में जिनकी संख्या द्वितीय पंचवर्षीय योजना में बढ़कर ६० लाख हो गई। तीसरी योजना के दौरान १६० लाख लोगों के लिये रोजगार के अवसरों का लक्ष्य रखा गया जबकि रोजगार के लिए उपलब्ध लोगों की संख्या १७० लाख होगी। देश की आवश्यकताओं की तुलना में तीसरी योजना में रखे गए लक्ष्य किसी भी तरह अधिक नहीं है और वस्तुतः वहीं-वहीं ता के निश्चित रूप से अप्रत्याप्त है।<sup>५</sup> लेकिन

१ तीसरी पंचवर्षीय योजना की प्रस्तावना, पृ० १३।

२ योजना, पृ० ३४।

३ , पृ० ४६।

४ रिपोर्ट, पृ० ४८।

५ योजना, पृ० ७५।

यही भा यह व्यवस्था है कि पूरा प्रयास है साबित कुछ बातोंमें खुद यात्रा में पूरा है।<sup>१</sup> तबसे अधिक सम्भावना है कि यदि यात्रा की पूर्ति में कठिनाई पड़े जाये तो राउतार की सम्भावना में और उम्मीद जाये। श्रमिक, वतमान की श्रमता गारा कठिनाईयाँ हैं साबित लग अविष्य का कथना का गुण की प्राप्त कर मान जहाँ उक्त बराबरगारी की समस्या का जहाँ और मगर है मित मर।

सामान्य श्रमिक के लिए निरन्तर अविष्य भा गुणवत्ता प्रभाव नही होता। तबसे का बदलाव का उक्त बराबरगारा का भय निरन्तर लग ऊपर रहता है। श्रीधामिनि क्षेत्र का अभिनवाचरण भी करता है। अभिनवाचरण का अर्थ है श्रमिकों का क्या समस्या में उन्नी। बराबरगारा के अर्थ में श्रमिकों का हक नीति है विप्लव मन्दप करने के लिए प्रेरित किया। कागपुर के अन्तर्गत श्रमिक मध्याह्न अभिपरी करण का भय तबसे अधिक है कि एक मध्याह्न निमाग कर्ष १०० दिन तक हफ्ता तक जारी रहा। अन्तर्गत है म नामांकी म स्थित टाटा का बाह्य और अन्तर्गत का खाना के १००० श्रमिकों का छेत्ता का सामना करना पड़ा। दूध स्थिति का सामना करने के लिए प्रयत्न किए गए और यद्यपि प्रयत्न का अन्तर्गत तबसे सम्भावना में उन्नी न रहा है कि प्रयत्न किया गया फिर भी लगभग २००० श्रमिक श्रमिकों का तीसरा म तबसे पड़ा पड़ा और जिना सिंगी बराबरगारा के रहता पड़ा।<sup>२</sup> कुछ वर्ष पन्ने कागपुर के अन्तर्गत श्रमिकों न अभिनवाचरण के विप्लव ६० दिन की हफ्ता की और मध्याह्न के तबसे २००० श्रमिक दिनमें १०० मिनटों में मितमिति जा, जल मध्याह्न के अन्तर्गत अन्तर्गत अन्तर्गत है।

अभिनवाचरण का एक तबसे ताकि श्रम प्रयत्न और आर्थिक व्यवस्था के जिना का ध्यान में रखते हुए उनका ताकि और तबसे क्रियाचरण मन्मथि के आन्तर पर किया जाता ताकि। प्रयत्न के तबसे के अभिनवाचरण का आन्तरिकता पर भी तबसे तबसे ताकि। तबसे म अनुभव करता ताकि कि अभिपरीचरण का साक्षात्गतता का अर्थ नही है कि स्थित तबसे ताकि का काय भार उठा दिया जाये काका मध्याह्न का तबसे तबसे व्यवस्था का छेत्ता कर जा जाये और कमतागिया के बतन में तबसे तबसे जाये। प्रयत्न का प्रेरित है तबसे के तबसे ताकि के श्रम और तबसे का समस्याया के प्रति अपने दृष्टिकोण का बर्तों ताका तबसे ही पड़गी। अन्तर्गत उन्नी के अध्ययन उग (Study group) के मगर राष्ट्रीय मन्दर दृष्टिकोण का प्रयत्न प्रतिनिधित्व न हक तबसे पर तबसे किया कि प्रयत्न अन्तर्गत तबसे जा रहा है।

उग का यह विभाग जिनाया गया कि अन्तर्गत के प्रयत्न उन्नी की प्रतिक्रिया का तबसे जानकार तबसे अनुभवनीय तबसे तथा मिता का मुख्यस्थित दूध म चन्ता

१ यात्रा, पृ. ७१

२ दृष्टिकोण नानत दृष्ट दृष्टिकोण कागुर, रिपोर्ट १६/६-६०, पृ. ८१।

के आवश्यक ज्ञान के अभाव में अग्रभावगारी हो गयी है ।<sup>१</sup>

अन्तराष्ट्रीय स्तर पर व्यवसाय तथा प्रमोशन में अग्रणी एशिया के मध्योत्तरीय मन्त्रालय में, जो नई दिल्ली में मार्च अप्रैल १९५७ में आयोजित किया गया था इस बात पर बल दिया कि इन क्षेत्रों में श्रमिकनीति के नीति एगो हानी चाहिए जिसमें उपलब्ध मानव शक्ति का उपयोग और पूर्ण सेवा नियोजन की व्यवस्था हो सके । सम्मेलन के मतानुसार आशिक श्रमिकनीति के प्रस्तावों का ठोकर देना चाहिए । श्रमिकों के काम की व्यवस्था में सुधार तथा अग्रणीगारी में सुरक्षा पर बल देना चाहिए । श्रमिकनीति के परिणामों में सम्बद्ध तथ्य और सामाजिक सूचना श्रमिक सचो को एकत्र करनी चाहिए ।

बहुत से उद्योगों में समय-समय पर कारखानों में हड़ताल और मजदूरों का जल्दी छुट्टी दी गई । सूती वस्त्र उद्योगों में मिला के बंद होने की घटनाएँ प्रायः ही हुई हैं । हजारों श्रमिकों के भाग्य का प्रभावित करते हुये हाल ही में बहुत-सी मिलें पूर्ण या आंशिक रूप से बन्द रही । इसी तरह की समस्या का सामना लूट श्रमिकों को भी करना पड़ा । लूट उद्योगों को उत्पादन और काम के घट कम करने पड़े थे । सबसे बाद में चीनी उद्योगों को भी सहायता का मामला करना पड़ा । भारत सरकार ने पहले ही १० प्रतिशत में उत्पादन सीमित कर देने की अपनी नीति घोषित कर दी है । अधिकाधिक उत्पादन की सभी छूटें वापस ले ली गई हैं । इस उद्योग में भी श्रमिक छेड़नी से भयभीत हैं ।

तृतीय पंचवर्षीय योजना के अंतर्गत श्रमिक वर्ग का राजस्व की सुरक्षा का कोई आश्वासन नहीं दिया गया है । इससे उत्साह भंग होता है । आयोग ने केवल यह आशा व्यक्त की है कि छेड़नी किये गये श्रमिकों जिन्हें असहाय अवस्था में छोड़ दिया जाता है को सहायता पहुँचाने के लिए आवश्यक कदम उठाने ही पड़ेंगे<sup>२</sup> तथा 'शीघ्र ही इस कार्य को आरम्भ करना चाहिए यह निश्चय किया गया है कि सीमित क्षेत्र में एक योजना बनाई जावे जो वर्तमान परिस्थितियों में पर्याप्त सहायता प्रदान कर सके ।'<sup>३</sup>

मजदूरों का प्रश्न भी निरन्तर अव्यवस्थित रहता है । निवाह मजदूरों का आदर्श पूर्ववत् ही धूमिल है । श्रमिकों की वास्तविक मजदूरी का स्तर पूर्व युद्ध के स्तर जिस काल का हम कुण्ठित समझते हैं पर ही है । निम्नलिखित सारणी से वास्तविक मजदूरी की गति का अनुमान लगाया जा सकेगा । किंतु इस बात का ध्यान में रखना चाहिए कि जनता के एक उत्तरदायी वर्ग का यह मत है कि निवाह मूल्य सूचकांक या

१ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस, १२वें सत्र की रिपोर्ट, पृ० २६१ ।

२ योजना, पृ० २६१ ।

३ वही ।

उपभक्ता मूल्य सूचकांक परिवार के निर्वाह का सहो और पूरी तरह से प्रतिनिधित्व नहीं करत। कीमती और मूल्य का मूल्य न्यूनपूर्ण ही नहीं है बल्कि यह आरोप भी लगाया जाता है कि यह श्रमिका के हितों के विरुद्ध है। आधार वष में जल्दी जल्दी परिवर्तन इस भय की पुष्टि करता है। आधार वष में प्राप्त जा परिवर्तन किया जात है उसमें तुलना में बाधा पड़ती है और अज्ञान से निर्मात्रता का महापता मिलती है।

## सारणी ३०

वास्तविक मजदूरी की गति (आधार १९५१)

निर्वाह मूल्य सूचकांक	मजदूरी सूचकांक	वास्तविक मजदूरी सूचकांक (आधार-१९५१)	वास्तविक मजदूरी सूचकांक (आधार-१९२६)
१९५२	१०४	१०७१	१०१८
१९५३	१०४	११५०	९९५४
१९५४	१०६	११४९	९७५६
१९५५	९९	११४९	१०४४
१९५६	९६	१२१३	११३७६
१९५७	१०७	१२५०	१०५१२
१९५८	११२	१२७६	१०२५१
१९५९	११८	१३२६	१०११६
१९६०	१२३	१३५	९८७३
१९६१	१२४	१३७	९९४५

(स्रोत तृतीय याजना)

## सारिणी ३१

रोजगार में लभ प्रतिव्यक्ति द्वारा मूल्य में वृद्धात्तरी तथा कुल लभ सूचकांक (आधार-१९५०)

	१९५१	१९५२	१९५३	१९५४	१९५५	१९५६	१९५७	१९५८
रोजगार में लभ प्रति व्यक्ति द्वारा मूल्य में वृद्धात्तरी	२१२७	१९११	२०५३	२१७५	२३५२	२४८६	२४६९	२६९०

१	२	३	४	५	६	७	=
अवमूल्यन का छोड़							
कर कुल लाभ का							
मूचकाक	१३१ २	६४१	१०५३	१७३५	१५०३	१६४१	१४०६
							१३०५

सारणी ३२

જુને હૂં છોનો ન હોનિતો રો મુતો (મોત ૧૯૨૧)

[illegible]



नियोजका के प्राणालि नये धोर नाम हानि व निष्ठा से सही म्यति मानूम नहा होती है । लाभ का बम दिया न व निय अभिनेता म अधधिक ह्म फर किया जाता है । अधिकांश 'राष्ट्रिय' गन्थाना म दा या नभी-वभी 'उममे' नी अधिन अभि लेखा पुस्तक बनाइ जाती हैं । क्याकि हिमाव निताय प्राय हरा फरी बग्गे तयाग किये जान हैं इमीलिग राष्ट्रीय मजदूर काग्रम न नेता परीभवा की मेवाघा के राष्ट्रीयकरण की मांग की । इन मभी भीमाघा व वाग्ग यह अनुमान लगाया जा सकता है कि पिछले दस वर्षों म लाभ और उत्पातिता बदन रह हैं । आय म बढ़ती हूद असमानता भी इस गान की पुष्टि करती हैं ।

वास्तविक मजदूरी की गति के सूचकांक का बढन हूय लाभ व परिप्रक्ष म समझना चाहिये । लाभ का सूचकांक ऊँचे म ऊँचा उठता गया है । न केवल लाभ का म्तर अत्यधिक बना है बल्कि उत्पातिता भी पयाप्त बढी है । मागगी २० म उत्पादिता की गति स्पष्ट की गई है ।

श्रमिका की गरीबी सम्भवत अधिक गहरी हा उठी है । मजदूरी म मे श्रमिको को जा सामाजिक सुरक्षा के निय अशदान दना पडता है उनकी व्यवस्था निवाह मूल्य सूचकांक या 'यूनतम मजदूरी' की गणना म नहीं की जाती । पारिवारिक बजट म व्याज का भुगतान भी अय एक महत्वपूर्ण म्म हो गया है क्याकि वास्तविक मजदूरी का म्तर और भी निम्न हो गया है ।

एसा प्रतीत होता है कि हमारी मजदूरी की कोई ठोस नीति नहीं है । प्रथम पचवर्षीय योजना म करीब करीब मजदूरी बंधन की नीति का समयन किया गया है ।<sup>१</sup> "दस अवस्था म मजदूरी म वृद्धि अधिक स्थिरता का और भी 'नियमपूण बना दगी' ।<sup>२</sup> फिर भी, निपमताओ को दूर करने के लिये जब मजदूरी की विद्यमान बरें बहुत ही निम्न है तथा मजदूरी के युद्ध पूव स्तर का खान व लिय प्रतिष्ठानो व आधुनानरण और अभिनवीकरण के फलस्वरूप उत्पातिता मे वृद्धि के द्वारा निर्वाह मजदूरी की भार पहले बरम के रूप म<sup>३</sup> मजदूरी बनाई जा सकती है । प्रथम योजना म दात्म देने वाले कुछ बकनय है यथा— आय की असमानताओ म अधिक से अधिक सीमा तक कमी करन के लिय और सामाजिक नीति के व्यापक उद्देश्य के परिप्रक्ष म मजदूरी मे सभी समायाजन किये जान चाहिये । श्रमिक का राष्ट्रीय आय म अपना भाग अवश्य मिटना चाहिय और श्रमिका के विभिन्न वर्गों की मजदूरी तथा निर्वाह मजदूरी व स्तर के बीच जो फासला है उसे समाप्त करने के अनुपात से श्रमिका की मागा पर उत्तरता म विचार किया जाना चाहिये ।<sup>३</sup>

१ प्रथम योजना पृ० ५८३ ।

२ " " पृ० ५८३ ।

३ , " , पृ० ५८४ ।

द्वितीय यात्रा न 'एक छोटी मजदूरी नीति का ज़िम्मा उद्देश्य वास्तविक मजदूरी की बढ़ती हुई मरचना' का प्रतिपादन किया है। यह नीति "उत्पत्ति में वृद्धि का द्वारा ही मजदूरी में उन्नति हो सकती है" बकाय के माध्यम से सीमित की गई है। मजदूरी की नीति का कार्यान्वित करने के लिये यात्रा न त्रितीय सम्मेलन का नियुक्ति का समर्थन किया है।

निवाह मजदूरी की धार उत्तरात्तर अधिनियम द्वारा दिये उचित मजदूरी का प्राप्ति सम्प्रयम १९८७ में औद्योगिक शान्ति-समा के अवसर पर श्रमिक वर्गों के सम्मुख रखा गया। इस अनुसार उचित मजदूरी समिति की नियुक्ति की गई थी। इस समिति के सुझावों का कार्यान्वित करने तथा श्रमिकों का उचित मजदूरी दत्त के लिये एक तरह से सरकार और नियोक्ता के बीच तय कर दिया है। कम से कम 'यून एवरेम' नामा पर औद्योगिक मजदूरी की प्रत्याभूति होनी ही चाहिए। बहुत से त्रिदलीय मन्त्रालयों की स्थापना की गई और 'यूनतम मजदूरी अधिनियम' पारित तथा कार्यान्वित किया गया। किन्तु तृतीय यात्रा में स्वीकार किया गया है कि यह "उपाय बहुत से मामलों में अप्रभावकारी सिद्ध हुए हैं।

द्वितीय यात्रा के उद्देश्यों का कार्यान्वित करने के दृष्टिकोण से भारतीय श्रमिक सम्मेलन ने अपनी १५वीं सभा में आवश्यकताओं पर आधारित मजदूरी की अवधारणा का भूतस्थ दत्त का प्रयत्न किया। इसमें तीन उपभागाएँ इकाई डा० अर्कॉर्ड (Dr Akyord) द्वारा प्रस्तावित प्रमाण के अनुसार पमाज पोपाहार, प्रतिवर्ष ७६ गज बढ़ा तथा औद्योगिक शान्ति महापक्ष यात्रा द्वारा सुभाई गई 'यूनतम श्रमिक व्यवस्था' के आधार पर 'यूनतम मजदूरी १२५ रुपया प्रतिमास 'यूनतम मजदूरी परिवर्तित की। भारतीय श्रमिक सम्मेलन एक त्रिदलीय सभा है और भारत सरकार इसमें विचार विमर्शों में भागीदार है। यह स्वाभाविक ही था कि श्रमिक-सम्मेलन द्वारा एक मन में पारित किये गए सुझावों का सरकार स्वीकार करनी और कार्यान्वित करने का प्रयत्न करनी। किन्तु द्वितीय वन यात्रा का वित्त मन्त्रालय ने जो मदद ली वह प्रशासनीय है, यथा—

भारत सरकार यह स्पष्ट कर देना चाहती है कि श्रमिक सम्मेलन के सुझावों सरकार के लिए नहीं मानने चाहिए और न ही उन्हें औपचारिक रूप में केन्द्रीय सरकार द्वारा अनुमोदन किया गया है। जो कुछ वे हैं उन्हें उम्मीद में मानना चाहिए अर्थात्, भारतीय श्रमिक-सम्मेलन के सुझाव जो एक त्रिदलीय सभा है। किसी भी समय सरकार ने यह स्वीकार नहीं किया कि वह इन सुझावों का कार्यान्वित करने के लिये बाध्य है। द्वितीय वन यात्रा का भी अच्छी सलाह दी गई कि वह यही विचारधारा अपनायें। फलतः उन्होंने 'यूनतम मजदूरी' की अपनी परिवर्तन में पापवत्त्वा के विशेषज्ञों की उच्च शक्ति समिति जिम्मेदार अध्यापक विश्वविद्यालय डॉ० अर्कॉर्ड के एक मन में पारित किये गए सुझावों के विरुद्ध २००० पापवत्त्वों

को आधार मानकर की और जने पर नमक छिड़कने के लिये तृतीय पंचवर्षीय योजना में कहा गया है कि "यह निश्चय किया गया है कि अधिराधिक वज्रान्वित आँकड़ा के परिप्रेक्ष्य में श्रमिक वर्ग के परिवारों के पापकतत्वा की आवश्यकता पर पुनर्विचार किया जा सकता है।" यह बहुत ही सतर्कता लक्षण है और कोई भी यह अनुभव कर सकता है कि नीतिशास्त्र के अग्रम स्थान पर होते हुए भी श्रमिक वर्ग के निम्नस्तरों का और भी गिराने की यह एक असंगत युक्ति है।

सरकार ने ऐसा कोई आश्वासन नहीं दिया है कि कीमती में स्थिरता लायी जायगी और यदि सरकार कीमत स्थिर रखने में असफल रही तो बढ़ते हुए निर्वाह मूल्य को निष्प्रभावित करने की व्यवस्था की जायगी। मजदूरी कीमत कुस्तल (Wage pressure) का एक शरारतपूर्ण है और जिसे श्रमिकों का उनके समुचित अधिकारों तथा अधिक उत्पादन, उत्पादित और लाभों के सदा में उचित हिस्सा बंटाने में वचित करने के लिये प्रस्तुत किया जा रहा है।

सरकार ने कई एक त्रिदलीय मंडलों की स्थापना की और उनमें से कुछ की रिपोर्ट भी प्रकाशित हो गई हैं। यह आशा की जाती थी कि बिना किसी कठिनाई के इन सुझावों को कार्यान्वित कर लिया जायगा। किन्तु जब उन सुझावों का कार्यान्वित न होने की शिकायतें प्रायः की जान लगीं तो भारत सरकार को धोपणा करनी पड़ी कि इस सम्बन्ध में सरकार उचित विधान बनाने की सम्भावना पर विचार करेगी।

श्रमिकों को व्यक्तिगत या एक वर्ग के रूप में कोई लाभ नहीं हुआ। श्रमिक वर्ग की आय का भाग नहीं बढ़ा है। १९५० में एकद्वी उद्योगों के उत्पादन में मजदूरी का भाग का प्रतिशत ४४.७ था। १९५४ में यह घटकर ३६.६ प्रतिशत ही रह गया। कुल लागत में जिसमें ६ प्रतिशत ब्याज भी सम्मिलित है मजदूरी के भाग का प्रतिशत जो १९४६ में १६ था १९५५ में घटकर १२ रह गया।

उपरोक्त कारणों से यह प्रतीत होता है कि द्वितीय पंचवर्षीय योजना में जो लक्ष्य रखे गए कि आर्थिक विकास के लाभ अधिक से अधिक सापेक्ष दृष्टि से समाज के कम सुविधा प्राप्त वर्गों को मिलने चाहिये और तृतीय पंचवर्षीय योजना का प्रबलोकन कि जहाँ एक बड़ी सराया में लोग निधनता की रेखा के काफी निकट रहते हैं वहाँ सामाजिक याय के दावों, याय करने का अधिकार समान अवसर और निवाह के एक नूतन स्तर की आवश्यकता है ऐसे सत्य प्रतीत होते हैं जिन्हें पूरा करने के लिये कभी गम्भीर प्रयत्न नहीं किए गये।

सामाजिक सुरक्षा के क्षेत्र में बहुत सीमित प्रगति हुई है। कमचारी राज्य बीमा अधिनियम १९४८ में पाठित किया गया था। अधिनियम के क्षेत्र में धीरे-धीरे विस्तार किया गया। प्रथम पंचवर्षीय योजना के अंत में ३३ २६ लाख श्रमिकों में से १० २१ लाख श्रमिक इस अधिनियम के अन्तर्गत आ गए थे अर्थात् जो बीमा करा



रूप में समाज वष अपना परिवार ही सहायता का मुख्य स्रोत बना रहना चाहिये ।<sup>१</sup>

श्रमिक अपनी मजदूरी में स जो किसी भी आय से निर्वाह तो क्या उचित मजदूरी भी नहीं है आय का लगभग १० प्रतिशत सामाजिक सुरक्षा योजनाओं में लगा देता है । अतः यह आवश्यक है कि श्रमिकों की वृद्धि की बढ़ती हुई कीमतों के कारण अवमूल्यन न हो । यदि कीमतें बढ़ती रही तो श्रमिक वास्तविक रूप में अपने प्रगदान को भी नहीं पा सकेगा । सम्भावना यही है कि कीमतें बढ़ती रहेंगी । 'विकास के साथ कीमतों की जड़ता असंगति है और कुछ कीमतें तो ऐसी हैं जो बढ़ती ही हैं और 'कीमतों में महत्वपूर्ण या विसोभकारी वृद्धि की सम्भावना को पूर्णतया समाप्त भी नहीं किया जा सकता ।'<sup>२</sup> इस प्रकार हम उस कहावत की याद दिलाई जाती है कि "नौ नकद तरह उधार । भारतीय श्रमिकों को 'नौ नकद' छोड़ने के लिये बाध्य किया गया है (ताकि वनमान में वह उचित स्तर न बना सकें) और 'तेरह उधार' मिलने की उसे कोई आशा नहीं है ।

इन अवस्थाओं में श्रमिकों की व्यापक सुरक्षा के लिये एक सर्वतोमुखी सामाजिक सुरक्षा के बारे में सोचना, जबकि स्वास्थ्य की सुविधायें भी उपलब्ध नहीं हैं एक अच्छी दिशागी कसरत ही हो सकती है किन्तु व्यावहारिक उपलब्ध नहीं ।

काय की अवस्थाओं के नियंत्रण के लिये सांविधिक व्यवस्थाओं को कायस्थ देने में सफलता नहीं मिली है । इसलिए योजना में यह सुझाव दिया गया है कि मजदूरिक व्यवस्था को अधिक प्रभावकारी ढंग से कार्यान्वित करने के लिये कदम उठाने ही पड़े गे । औद्योगिक बीमारियाँ और व्यावसायिक खतरों की स्थिति बन्तर हो गई है । तृतीय योजना में यह सूचित किया गया है कि औद्योगिक स्वास्थ्य से सम्बन्धित अभी तक न्ये गये सर्वेक्षणों में पता चलता है कि व्यावसायिक बीमारियों की संख्या बढ़ रही है ।

श्रमिकों की आवास की समस्या भी पूर्ववत् है । सरकार ने औद्योगिक आवास सहायता की एक योजना बनाई थी जिसके अंतर्गत नियोजकों, श्रमिकों, सरकारी समितियों तथा राज्य सरकारों को कुछ और श्रमिक आवास के लिये राज्य सहायता देने की व्यवस्था थी । दिसम्बर १९४७ में आयोजित औद्योगिक शांति सभा में यह निश्चय किया गया था कि श्रमिकों के आवास के प्रश्न को प्राथमिकता देनी चाहिये । प्रथम योजना काल में ४००० घरों का निर्माण किया गया और यह अनुमान लगाया गया कि द्वितीय योजना के अंतर्गत लगभग १००००० मकान तैयार हो जायेंगे । लेकिन जो मकान तैयार हो गये हैं उनमें श्रमिक निराया अधिक होने काय के स्थान से

१ तृतीय योजना, पृ० २५८ ।

२ तृतीय योजना पृ० २५७ ।



सारणी ३३

१९५१-६० के तीन दान वाले आयागिक निवाद

पय	नाम वरी की सख्या	मनिहिन थर्मिना की सख्या	व्यय गय नाय दिनाकी सख्या
१९५१	१०७१	६८१३०१	३८१८६२८
१९५२	६०३	८०६०४२	३३३ ८६१
१९५३	७७०	४०६०७३	३३८०६०८
१९५४	८४०	४७७१३८	३३७००३०
१९५५	११०६	५०७७६७	५६८७८४८
१९५६	१००३	७१५१३०	०६८००४०
१९५७	१६३०	८८८३७१	६४२६३१८
१९५८	११२४	८०८१६०	७७६७१८१
१९५९	१५३१	६८३०१०	१०३११४८
१९६०	१५८३	६८ ०५८	०२८०५०
१९६१	१३५७	५११८ ०	४८१८७१४
१९६२ (म)	१५०२	६६७८४८	४८००६२१

(घ) अनुमानित २८ फरवरी १९६० तक प्राप्त सूचनाओं के आधार पर सावजनिक क्षेत्र में वातावरण पर्याप्त सिग्न गया है। केन्द्रीय थर्म मंत्री श्री नन्दा ने भी यह स्वीकार किया कि सावजनिक क्षेत्र समानतादी स्वरूप का आद। नहीं है। राज्य स्वामित्वयुक्त या राज्य प्रवर्धित संस्थान निरन्तर संचालन कुछ उच्च अधिकारियों द्वारा किया जाता है राज्य पञ्जीवाद में अतिर नहीं है। सावजनिक क्षेत्र की बहुत सी इनादियों में वही गार धर्मि सचप हुए। सरकार और उसके कमचारियों के बीच तात्रगति में विगडने हुए सम्बन्ध इस दिशा में पराकाष्ठा की। डाक कमचारों के बीच थर्मिक तथा अयो ने थर्म नीति और उसके सारनानिक क्षेत्र में कायावन के प्रति अपना असन्तोष व्यक्त किया है। डाक कमचारियों ने अन यतन माना के सशाधन का लेकर ह्त्ताल की घमकी दी। सरकार ने एक अध्यादेश पारित किया। वार में द्वितीय वेतन आयोग की नियुक्ति की गई। आयाग के मुभाष तितया के घोसले में रम दिया गया जिसके परिणामस्वरूप १९६० में केन्द्रीय सरकारी कमचारियों की ह्त्ताल हुई। सावजनिक क्षेत्र में औद्योगिक सम्बन्ध निसम सरकारी कार्यालय भी सम्मिलित हैं उमी प्रमतापजनन और अयवस्थित अवस्था

म घन रह हैं। न ता दृष्टिमान और प्रमाणों में एकस्यता है न वाद तत्र स्थापित किया गया है और न अनुमति आचरण हम हैं जो किसी प्रश्न नियोजन के लिए गौरवकर है।<sup>१</sup> इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस ने निराश की कि श्रमिका के अनुभवों में पता चलता है कि आर्थिक सम्बन्धों में सुधार और उत्पादन में वृद्धि के लिए प्रयत्नशील और निरीक्षण करने वाले आवश्यक प्रतिष्ठानों के कमतागिरी दृष्टिमानों में धामन परिवर्तन का आवश्यकता है।<sup>२</sup> बाद में हानि वाले अधिकारों में भी नम सगठन ने अपना प्रभावशाली प्रदर्शित। दुर्भाग्यवश इन आवश्यकताओं में प्रत्यक्ष और निरीक्षण में सम्बन्धित परिवर्तनों के इन भूत भूत आवश्यकताओं के प्रति धारों वद रिज हुए हैं। हम दृष्टिमानों में धामन परिवर्तन की जरूरत है।<sup>३</sup>

औद्योगिक सम्बन्धों में सुधार हेतु १९६६ भारतीय श्रमिक सम्मेलन में, जो मई १९५८ में आयोजित किया गया अनुशासन महिला की रचना की। सहिता में नियोजकों और श्रमिका के विभिन्न दावित्वों और अधिकारों की व्यवस्था की गई है ताकि उत्पादन नियंत्रण में सभाग बनता है। श्रमिका और नियोजकों के बीच अधिकार समझौते के साथ रखे और स्वस्थ वातावरण का विकास करने के लिए ही सहिता की रचना की गई। निष्ठाओं द्वारा यह अनुभूति कि श्रमिक मध्य एन स्वस्थ भूमिका प्रदा कर सकते हैं तथा उद्योगों का सुरक्षा और प्रोत्साहन और उचित मजदूरी का स्वीकार करने में स्वस्थ वातावरण का निर्माण सम्भव है। अतः यह व्यवस्था की गई कि पञ्चनिष्ठा तथा सुभावा का प्रोत्साहन तथा वातावरण दिया जाय और दूसरे दृष्ट का समुचित लाभों में वृद्धि करने के लिए धनावरण वादीयता का रक्षा जाय। सहिता ने उद्योगों और बिजली के ऐन्ड्रिड टैंग में सुवर्णा का प्राप्ताहित करना चाहा।

इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस ने सुरक्षा सहिता का अनुममन किया। कुछ प्रारम्भिक द्विचिन्ता के बाद अगले तीन कालीय सगठनों ने भी इस स्वीकार किया। नियोजक सगठन ने भी वसा ही किया। यह धारा की जानती थी कि सावधानी प्रतिष्ठान भी सम्पूर्ण हृत्प में सहिता का समर्थन करेंगे तथा उचित भावना के साथ इसमें कार्यरत करेंगे। सहिता के प्रभावशाली परिपालन में योग्य इन के लिए वेद में भूषावन तथा परिपालन मन्त्र तथा राज्यस्तर पर प्रतिष्ठान सगठन की स्थापना की गई।

किन्तु अनुभव निराशाजनक हो रहा है। अपने अपने सगठनों के माध्यम से श्रमिक और नियोजकों द्वारा आरोप और प्रत्यारोप लगाए गए। श्रमिका ने शिकायत

१ हिंद मजदूर संघों का अधिवेशन पृ० ६७।

२ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस १०वें सत्र की रिपोर्ट पृ० ६।

३ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस ११वें सत्र की रिपोर्ट पृ० ११।



की है कि नियोजक प्रायः विचार विमर्श के लिये अनिच्छुन रहें हैं। ऐसा प्रतीत होता है कि नियोजकों के संगठन अपने समस्या का अनुशासन संहिता की व्यवस्थाओं को मनवाने में सफल नहीं हुए।<sup>१</sup> इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस की केन्द्रीय परिषद् को अपनी एक सभा में कहना पड़ा कि 'परिषद् यह अनुभव करती है कि नियोजकों द्वारा अनुशासन संहिता का प्रयोग केवल श्रमिकों का बिना अपने दायित्वों को निभाये संहिता में दिया गया उनके कर्तव्यों की ओर ध्यान आकृष्ट करने के लिये किया जाता है।'<sup>२</sup> हिंद मजदूर सभा ने भी इस प्रकार के भाव प्रकट किये। इसका तीव्र अनुभव किया जान लगा कि अनुशासन संहिता केवल एकांगी दायित्व हो गया है जिसका प्रयोग बिना नियोजकों या सरकार को किसी रूप में बाधे, श्रमिकों या उनके सभा के विरुद्ध किया जाता है।

ऐसी भी शिकायतें हैं कि सरकार ने भी संहिता का परिपालन निश्चित भाव से नहीं किया है। इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस की सामान्य समिति ने अपनी एक बैठक में सरकार से अपील की कि अनुशासन संहिता का पालन किया जाय विशेषकर सांख्यिक भ्रम में अपने कर्मचारियों के सभी विवादों को सुलझाने के लिये विवाचन सिद्धांत को स्वीकार किया जाय। राज्य सरकारों से भी आग्रहों की गई कि सभी दलों द्वारा संहिता की व्यवस्थाओं का कार्यक्रम बन के लिये प्रभावकारी कदम उठाये।<sup>३</sup> हिंद मजदूर सभा ने भी इसी प्रकार की शिफारश की कि संस्था यह अनुभव करती है कि कुछ महीने से जबसे इस संहिता का परिपालन किया गया है, उसमें बड़ी खतरा पैदा हो गया है कि कहीं यह संहिता हस्तांतरित विरोधी या सभ विरोधी न बन जाय।<sup>४</sup>

अनिवार्य विवाचन की नीति के स्थान पर जिसे श्रम तर्क अनुरित किया गया है संहिता द्वारा ऐच्छिक विवाचन को प्रोत्साहन दिया जाना था। द्वितीय यात्रा में कहा गया है कि नियोजकों और श्रमिकों के बीच विवादों का सुलझाने के लिये अधिकाधिक ऐच्छिक विवाचन के सिद्धांत को अपनाते हुए बार में उपाय खोजने होंगे। नियोजकों का अब तक की अपेक्षा विवादों का विवाचन को सौंपने में अधिक तत्परता दिखानी चाहिए।

यह केवल इच्छामूलक विचार प्रतीत होता है। ऐच्छिक विवाचन की पूर्ण मांगता है शक्तिशाली और स्थायी श्रमिक सभा का अस्तित्व तथा उनकी आवश्यकता की 'मापक' स्वीकृति ही नहीं अपितु स्वस्थ परिणामों के विकास में उनकी उपयोगिता

१ बी० बी० कार्निंग इण्डियन ट्रेड यूनियन स पृ० २४२।

२ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस ११वां सत्र, पृ० १३४।

३ वही।

४ हिंद मजदूर सभा द्वारा अधिवेशन, पृ० १७।

हृत्ता तभी व्यापपूर्ण होगी जबकि दु गित यतिषा का सर्वाधिक सहानुभूति प्रदान की जा चुकी हो। शीघ्र और सहानुभूतिपूर्ण कार्यवाही मदद दु ख मित्रिया को टालन में मदद करती है।<sup>१</sup> इसी संगठन ने अपने १०वें सत्र में कहा कि "श्रमिका के अनुभव से नात होता है कि उत्पादन बढ़ा और औद्योगिक सम्पत्ति का सुधारन के लिये आवश्यक क्षेत्र में प्रगतिशील और निरीक्षण कमचारिया के दृष्टिकोण में सामूल परिवर्तन की आवश्यकता है।<sup>२</sup> फिर एक अन्य अवसर पर इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस के अध्यक्ष का आवश्यक क्षेत्र में श्रमिका के प्रति सरकार के विभ्रान्त दृष्टिकोण<sup>३</sup> की ओर इशारा करना पड़ा।

हाल ही में हुई सरकारी कमचारियों की हड़ताल के समय सरकार ने जिस रूप में व्यवहार किया वह भी खेदानक रहा। जब स्थिति बिगड़ जाती है तभी सरकार सचेत होकर समिति या आयोग की नियुक्ति तथा उनके सुझावों के और नीति परिपालन का आश्वासन देती है। इन समस्याओं के सुझावों की सरकार इच्छानुसार संज्ञा दित कर देती है। द्वितीय वनन आयोग की सिफारिशों के साथ भी यह अनुभव रहा। आयोग के मुख्य सुझावों में कमचारियों में अत्यधिक घमटाप फैला दिया। कमचारी विचार विमर्श पुनारम्भ करना चाहते थे किन्तु सरकार की ओर से उचित प्रत्युत्तर नहीं मिला। परिणामस्वरूप मयुक्त कार्यमार्मिति की स्थापना की गई और अन्ततः विचार विमर्श तथा कई समझौता कराने के प्रयत्न निष्फल हो जाने पर हड़ताल की घोषणा करा दी गई। आवश्यक सेवा सुरक्षा अध्यादेश जारी करके हड़ताल को निषिद्ध कर देने तथा भाग लेने या सहयोग देने के खिलाफ कई प्रकार के दण्डों की व्यवस्था की गई। सरकार ने देश में श्रमिक आन्दोलन के इतिहास में अपूर्व दमनकारी भावना व्यक्त की। हड़ताल होने के पहले ही कमचारियों के अधिनाश नेता कदम लिये गए। सरकारी कमचारियों ने पांच दिन हड़ताल जारी रखी और फिर समाप्त कर दी। इस बीच २२,५०० श्रमिकाओं को नौकरी में अलग कर दिया गया २००० कमचारियों का निलम्बित किया गया १६७०० गिरफ्तार कर लिए गये तथा १२०० पर मुकदमा चलाया गया और सभा का मायता समाप्त कर दी गई। गृहमन्त्री ने संसद में अधिकारिक विवरण दिया कि लगभग ५ लाख कमचारी अर्थात् कमचारियों का १/५ हड़ताल में सम्मिलित हुए। कुछ लोगों को इनका वास्तविकता पर संदेह है तथा उनका विचार है कि एक बड़ी संख्या में कमचारियों ने हड़ताल में भाग लिया। निमुक्त दमनकारी नीति के सदर्भ में ५ लाख कमचारियों के हड़ताल में भाग लेने से भी यह अनुमान लगाया जा सकता है कि राज्य नीति के विरुद्ध एक

१ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस द्वारा सत्र ५० ५७ ५८।

२ १०वां सत्र ५० ६।

३ १०वां सत्र ५० ३७।



सरकारी न्यायवाहियों की भीमात्ता करना नहीं है, किन्तु मजदूर हड़ताल का प्रभाव समाज विरोधी होता है तथा उन्हें चाह कमचारियों की दृष्टि में व किन्तों ही तक संगति हो सहज रूप में नहीं लेना चाहिये। फिर भी जो वान में रहना चाहता हूँ वह यह है कि गर सरकारी क्षेत्र में किमी भी नियाजक का आत्मसुरक्षा के लिये ऐसे कोई भी साधन अपनाने की अनुमति नहीं है उसे ता वम चुपचाप हड़ताल के परिणामों को मुगतना पड़ना है।<sup>१</sup> इसलिये अध्यक्ष ने यह धनुरोध किया कि जा भी व्यवस्थाएँ केन्द्रीय सरकारी कमचारियों के लिये बनाई जानी हैं उनका विस्तार गर सरकारी क्षेत्र में विशेषकर ताहा और इम्पान तथा इजीनियरिंग उद्योगों में करना चाहिये। कुछ समय के लिये सरकार ने इन व्यवस्थाओं का स्थगित कर दिया है और सभी को फिर से मायता दे दी गई है। १९६२ के आम चुनाव में सम्भव होन लिये को प्रभावित किया हो। हड़ताला पर प्रतिक्रिया लगान और राज्य का और भी शक्तिशाली बनाने का बहुत बड़ा प्रलोभन हो सकता है। श्रमिक योजनाओं की सफलता की सुनिश्चितता के लिये हड़तालों रीति विपरीत समझी जा सकती है और जिनके लिये प्रजातान्त्रिक समाजवादी व्यवस्था में कोई स्थान नहीं होना चाहिये। फिर भी हम यह याद रखना चाहिये कि हमारे समय में राज्य दुर्जेय मात्र हो गया है जा अद्भुत शाभाचार से काय करता है जिसकी साधना की सूक्ष्मता और मात्रा के कारण आश्चर्यजनक क्षमता है। समाज के बीच एक बार इनकी स्थापना हो जाय फिर इसके असह्य उद्यमों को काय प्रारम्भ करने और किसी भी स्थिति में अपनी महाभूतकारी शक्ति का प्रयोग करने के लिये, चाहे जा भी सामाजिक ढांचा हो, एक बटन दबाना ही पर्याप्त है।<sup>२</sup> इस श्रवृत्ति का परिणाम घातक हागा। राज्य के हस्तक्षेप से समाज की स्वाभाविक क्रियाएँ बार-बार बिगड़ ललिन हागी। काइ भी नया बीज पनपने में असमर्थ हागा। समाज को राज्य के लिये और व्यक्ति को सरकारी यत्न के लिये जीना पड़ेगा।<sup>३</sup> मैं राज्य की शक्ति में वृद्धि को भया कुल होकर देखता हूँ, कयाकि यद्यपि प्रत्यक्ष रूप से शोषण का काम करके समाज का भला बीखता है परन्तु उन्मूलन से जो सभी प्रगतियों के मूल में है मानवता को इससे अत्यधिक हानि पहुँचती है। हम ऐसे बहुत से उदाहरण जानते हैं जहा व्यक्ति ने यामिता को अपनाया है लेकिन ऐसा कही नहीं है जहा राज्य वास्तविक रूप में निधना के लिये जिया हा। यह राष्ट्रीयता की सलाह थी।

१ स्टेट्समैन नवम्बर २२, १९६०।

२ ओट्टो वाई गसेट, दि रिबोल्ट आफ दि मासेज पृ० ८७।

३ , , पृ० ८८।

## श्रमिक संघवाद का प्रसार

स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद की अवधि में श्रमिक संघों में काफी बढ़ोतरी में अनुभव प्रगति हुई। श्रमिकों का संगठित करने तथा सामूहिक रूप में कार्य करने में श्रमिकों का प्राथमिक चारणा तथा सारप्रिय मन्त्रानुयायन श्रमिकों का महायत्ना मिली। तीसरी श्रेणी नियोजन में श्रमिक संघों में मन्त्रों का समझ और प्रगतिशील नियोजन में श्रमिक संघों का सहयोग मिलता है। यद्यपि महायत्ना रही। कुछ चुन चुन कर संघों के प्रत्येक में श्रमिकों द्वारा भाग तथा हाल ही में नियोजन और समझौता के बीच बहुत से समझौते श्रमिक संघों के महत्त्व के मन्त्र हैं। उचित श्रमिक संघों की चलायता है। शक्ति के माध्यम से दश में श्रमिकों के काम का एक छात्रों का भाग ही संगठित किया जा सके और यह आन्दोलन बहुत परमिय रहा। अपनी शिरायाता का प्रत्युत करने तथा हिता की सुरक्षा के लिए श्रमिकों के काफी उच्च भाग और भी समर्थन है। संगठित और चतुर्थ वर्गों में भी एक बड़ी संख्या में श्रमिक श्रमिक संघों के सम्मेलन हुए हैं।

भारत में श्रमिक संघवाद के विस्तार का विश्वव्यापी रूप में समर्थन उन सीमाओं का जिनके अन्तर्गत हम अनुमान लगाते हैं ध्यान रखना चाहिए। विश्वव्यापी और महा-आन्दोलन के पूर्ण अभाव में यह काम और भी कठिन है। प्रकाशित आँखों से उतने सहयोग नहीं है जितने प्रतीत होते हैं क्योंकि मन्त्रानुयायन द्वारा उतनी संख्याओं की जाँच नहीं की गई। सम्मेलन के आँखों से मन्त्रों के विरोधी संगठन अपने प्रतिनिधित्व स्वरूप का प्रकाश करते हैं। श्रमिकों के काम ज्ञान काफी पहल में श्रमिक संघों के चलायता उच्च कर लिया है। सम्मेलन रजिस्ट्रार में चलते रहते हैं। कुछ संघों में चलायता उच्च चलायता सम्मेलन का प्रतिशत ८० या ९० है जो अपनी स्वयं कहानी कहते हैं। न सम्मेलन समय पर चलायता उच्च की परवाह करने हैं और न नतीजों पर तथा नियमित सम्मेलन चलायता उच्च के लिए प्रयत्न करते हैं। चलायता उच्च चलायता का संघों की कामवाहिया में बचन नहीं किया जाता। शक्ति परीक्षण के समय श्रमिक संघों में उतनी महायत्ना के लिए प्रयत्नशील रहते हैं। उच्च में श्रमिक संघ सम्मेलन का पूरा विवरण भी नहीं रहता।

उन सीमाओं और महा-तथा विश्वव्यापी आँखों की अनुपस्थिति के कारण

श्रमिक सघवाद के प्रसार के काम में अभी अनुमान लगाया सम्भव नहीं है। तथा अनुमान स्थूल रूप से बचन सम्मत्या से निष्पन्न हो कर गगना है। फिर भी यह दृष्टि द्वारा समझा कि श्रमिक सघा तब बाल्मिकि श्रमिक सघा बना के बाय भय का व्यापक की जा सकती है। इस सच को तब ग समझता चाहिये कि यदि यह दृष्टि में श्रमिक सघवाद का गणना का प्रतिफल में की जाती है तो हमारा तब श्रम प्रतियोग श्रमिक सघा हाता चाहिये।

श्री गिराम<sup>१</sup> ने १८३६ में भाषण में हुए श्रमिक सघा के प्रसार की समझना बचन ४ प्रतिशत दी था। उनका अनुमान तब समझने उद्योग माताया तथा शरण नहीं तुल्य नगटा सम्भव था के श्रमिक तब ही समझाया गया।

डा० सम० टी० पुनर<sup>२</sup> ने अनुमान लगाया कि १८९१ की जनगणना के अनुसार लगभग ६७५ लाख श्रमिक श्रमिक सघा के सम्म्य हो गये थे किन्तु १९५८-६० में श्रमिक सघा की सम्म्य सख्या बचन ६ लाख थी। इसमें सम्म्यता का प्रतिशत बहुत कम होकर बचन ०.८ रह जाता है। यदि ३१५ लाख टुपि में सम्म्यपित श्रमिकों का अनुग कर दिया जाय क्योंकि उनका अनुमान राष्ट्रीय श्रमिकों का खाना उद्योगों गगन गगन माताया प्रसारणीय तथा घर-घर गगना में बाय करत है, में सम्म्यपित है तो मा समझने श्रमिकों का प्रतिशत बचन १.६ निबन पाता है।

१९५१ की जनगणना में हमारी समझ करन वाली जनगणना की मरचना के विषय में निम्नलिखित सूचना प्राप्त होती है —

### सारणी ३४

१९५१ की जनगणना के अनुसार आत्मनिभर तथा अजनवारी आश्रित (लाभा में)

वर्गीकरण	आत्मनिभर	अजनवारी आश्रित	योग
ग्रामीण पुरुष	७०६	११६	८२५
शहरी पुरुष	१६६	१५	१८१
ग्रामीण महिलाएँ	१५१	२३२	३८३
शहरी महिलाएँ	२१	३३	५४
योग	१०४४	३७६	१४२१

१ स्टेट इन रिलेशन टु लेबर, पृ० ६३।

२ ट्रेड यूनियनिज्म इन इण्डिया, पृ० ११८-११९।

इस प्रकार १९५१ की जनगणना के अनुसार इस त्ग म १४२२ लाख लोगो का श्रमिक सभा म संगठित किया जा सकता है ।

१९५०-५१ म पजीरुत सभा की मर्यादा २७६६ था । उनम म २००२ सभा न विवरण भेजे । विवरण भेजने वाले सभा की कुल सदस्यता १७५६६७१ थी । इन सभा की औसत सदस्यता ८७७ थी । इस वष १७६६ मघ विवरण नहीं भेज पाय । विवरण भेजने वाले सभा का औसत सदस्यता के आधार पर यदि हम १७६५ पजीरुत श्रमिक सभा की सदस्यता की गणना करें जिहान विवरण नहीं भेजता उनको सम्म्यता १५६७०२६ आती है । इस प्रकार सभी पजीरुत श्रमिक सभा की सदस्यता ३३०३६६६ अनुमानित जा सकती है । १९५०-५१ म चारा राष्ट्रीय श्रमिक सभा की सदस्यता ३२२७६३० थी सभी पजीरुत श्रमिक सभा की कुल सदस्यता की इस विधि म गणना करने पर यह सम्भावना रहती है कि जा आकर प्राप्त हो व वास्तविक म अधिक है । प्रायः उडे सभ समय पर और नहीं तरीक म विवरण भेजते हैं । इसलिए सम्भावना धरी रहती है कि साधारणतया छोट छोट सभ ही विवरण नहीं भेजते । कम अलावा श्रमिक सभा म छोट सभा का प्रभाव है । १९५०-५१ म वष म ६५% सभ एस व जिनकी सदस्यता ३०० म कम तथा ७३% सभा की ५०० स कम थी जयकि १२७ प्रतिशत सभा की सदस्यता ६६६-६६६ व बीच थी । बिराधी श्रमिक सभा म यह अवलोकनीय प्रवृत्ति पाई जाती है कि अपनी सदस्यता का प्रतिशत करके बताते हैं । उन व्यक्तियों के नाम, जा सदस्य नहीं हैं या जिहान नियमित रूप म चर्चा देना बंद कर लिया है सदस्यता रजिस्टर म चलते रहते हैं । इन अवस्थाओं के कारण यह बाई आश्चर्य की बात नहीं यदि पजीरुत श्रमिक सभा की कुल सदस्यता का हमारा अनुमान गणना वास्तविकता की अपेक्षा उत्तर प्रतीत हो ।

अपजीरुत श्रमिक सभा की सदस्यता का भी हम अनुमान लगाना है । काफी सख्या म विद्यमान श्रमिक सभ अपने का व्यवसाय म अधिनियम के अंतर्गत पजीरुत नहीं करते । एम सभा की सदस्यता और सदस्यता के आंकड़े सार दश के उपरान्त नहीं हैं । केवल बम्बई राज्य द्वारा श्रमिक सभा की कुल सदस्यता के आंकड़े प्रकाशित किए जाते हैं और निम्नलिखित आंकड़ा म पजीरुत तथा अपजीरुत श्रमिक सभा की सापेक्षिक सदस्यता का अनुमान लगाया जा सकता है ।

### सारणी ३५

बम्बई म पजीरुत तथा अपजीरुत व्यवसाय सभा की सदस्यता

छमाही अंत होने वाले	श्रमिक सभा की संख्या	सदस्यता	पजीरुत श्रमिक सभ	पजीरुत श्रमिक सभा की सदस्यता
अप्रैल १९५१	१०८०	७६२ २०६	६२५	६२३ ४८७
अक्टूबर १९५१	११४७	८०४ ३७१	७१५	६४० ५७१

इस प्रकार बम्बई में अपजीवित श्रमिक सघा की सदस्यता पजीवित श्रमिक सघा की सदस्यता का लगभग २५ प्रतिशत है। बम्बई नूरी औद्योगिक प्रगतिशील राज्य है। इसीलिए यहाँ राज्य राज्या की शपथ अपजीवित श्रमिक सघा की सख्या अधिक है। बम्बई राज्य के आधार पर यदि गणना की जाय अर्थात् अपजीवित श्रमिक सघा की सदस्यता पजीवित श्रमिक सघा की सदस्यता का लगभग २५ प्रतिशत है ता १९५०-५१ में अपजीवित श्रमिक सघा की सदस्यता ८२५ ७५० प्राणी है। अतः श्रमिक सघा की निम्नलिखित रूप में स्पष्ट किया जा सकता है —

१९५०-५१ वर्ष के लिए

विवरण केवल वाले पजीवित श्रमिक सघा की सदस्यता	१७ ५६ ६७१
विवरण न केवल वाले पजीवित श्रमिक सघा की अनुमानित सदस्यता	१५ ८७ ०२८
अपजीवित श्रमिक सघा की अनुमानित सदस्यता (सभी पजीवित श्रमिक सघा की अनुमानित सदस्यता का २५ प्रतिशत)	८ २५ ७५०
सभी पजीवित और अपजीवित श्रमिक सघा की कुल सदस्यता का अनुमान	४१ २६ ७४६

श्रमिक सघा की कुल सदस्यता इस प्रकार ४१ ०० ००० के आस पास अनुमानित की जा सकती है। १९५१ की जनगणना के अनुसार एक कुल व्यक्तियों की सख्या लगभग १४०० लाख थी जिन्हें श्रमिक सघा में संगठित किया जा सकता था। अतः श्रमिक सघावाद का प्रसार बहुत कम केवल २६ प्रतिशत ही हुआ।

जनगणना की रिपोर्ट में उन व्यक्तियों के बारे में भी सूचना मिलती है जो गणन जीविकाशासन के नियम मजदूरी या वेतन का अंजन करते हैं। १४६ लाख व्यक्ति कृषीय श्रमिक थे जबकि १८८ लाख व्यक्ति शहरी क्षेत्रों में काम कर रहे थे। इस प्रकार कम से कम २६७ लाख व्यक्ति मजदूरी या वेतन का अंजन करते थे और जिन्हें श्रमिक सघा में संगठित किया जा सकता था। यदि हम श्रमिक सघा की अपनी अनुमानित ४१ लाख सदस्यता की तुलना २६७ लाख मजदूरी अर्जित करने वाले व्यक्तियों की संख्या से करें तो भी श्रमिक सघावाद का प्रसार केवल १३ प्रतिशत ही था।

कृषीय श्रमिकों को संगठित करने में स्पष्ट और सुपरिचित कठिनाइयाँ होनी सं भारत में श्रमिक सघावाद मुख्य रूप से एक शहरी आन्दोलन है। अतः शहरी क्षेत्रों के कमचारियों की संख्या १९५१ की जनगणना के अनुसार १४८ लाख थी के बीच ही श्रमिक सघावाद के प्रसार का आकलन हम करेंगे। इस सीमित क्षेत्र में भी श्रमिक सघा की सदस्यता मुश्किल से कुल श्रमिकों की सख्या का एक चौथाई ही होगी।

हमारे देश में श्रमिक सघा का विकास कुछ सुसंगठित उद्योगों तक ही





सारणी ३६

कुछ चुने हुए उद्योगों में सघता का विस्तार

	१९५१ की जनगणना				श्रमिक सघता	
	स्व निभर व्यक्ति	व्यवसायी	१९५१ में पंजीकृत श्रमिक सघों की संख्या	स्व निभर व्यक्ति में अनुपात प्रतिशत	राजगार में नगी जनसंख्या में अनुपात प्रतिशत	
१ टुपि के अतिरिक्त प्रारम्भिक उद्योग	२४००६७६	१२५३२८७	११८,५०४	५	१०	
२ रोपण	१०,४६०१८	६६२८३०	११३२३६	१०८	११७	
सन्त तथा खदान कोयले की खान	५६६८७०	६६५,११३	१३२,६६१	२८५	२६६	
३ विधान तथा निर्माण	३,११६००	३०४६६६	६०,०४६	२८६	७६	
अ-वाह पेय तथा तम्बाकू	६१,७६,२६८	३६७६,६६१	७१२,६४३	७७	१६८	
	१४६०७७२	६,७३,६५५	१,२२,६७६	८२	१६८	

१	२	३	४	५	६
व-वस्त्र उद्योग	२७७२६५२	१४४५,२८७	३,४८६३२	१२५	२३५
(१) मृत्ती	२०६१,७५१	६८११५१	२,५७८५१	१२५	२६३
(२) लूट	७११,२०१	६,६३,७३६	६०,६८१	१३	१६८
स-कागज तथा कागज की वस्तुएँ	३१,२११	२४०६२	७,१४४	२२६	२६२
द-मुद्रण प्रकाशन और तत्संबन्धित	१,२६,६३६	६५१६७	२६,७८२	२३८	२१६
घ-चमड़ा तथा चमड़ा की वस्तुएँ	५,७७,६७६	८२२६०	४,४००	०८	५३
ट-खर और खर की वस्तुएँ	१६२४१	१५१६१	६,७७६	२५३	३२
थ-लोहा तथा इस्पात	११२३७३	६४६६६	७१६६१	७२	७५
व-मशीनरी	१,६७७३८	१,३२,७५३	१४०३०	८२	१०८
(१) सामान्य	१,२४६६८	१,०२,६६०	१०८६०	८८	१०७
(२) विद्युतीय	४२,७७०	२६,७६३	३१७०	७०	१००

१	२	३	४	५	६
ह-यातायात उपकरण	२ १५, २७४	१ ७०, ८३७	१, ३३४	० ६	० ८
४ विद्युत, गल, जल तथा स्नायव्य सेवाएँ	१ ६, ८५ ७२७	७, १३, २०३	६५, ५७५	२ ७	६ ६
५ वाणिज्य	५ ६, ०१ ३१३	११ ३४ ८३६	६१, ६५१	१ ६	८ ४
(१) थोक तथा पुटवर्	५५, ७७, ८५१	६, ७७, ०३७	३३ ३३४	० ६	३ ७
(२) बण वीना तथा अन्य	३, २३, ४६२	१, ५७, ८४६	४८, ३१७	१ ०	३२
६ यातायात समूह तथा संचार	१ ६, ०१ ६७१	१२, ६० ३७३	८६३, ४२१	४७ ४	६६ २
(१) रेलव	२, ७२ ७१६	५, ४६ ३०४	४, ०६, ६४६	७० २	७० ५
(२) ट्रामवे	८ ६३ ६५६	३ ८८, ८०२	२६, ५६०	३ ३	७ ७
(३) सड़क यातायात	३ १६, ७५८	१, १८ ६०६	६६, ६६६	४८ ५	६६ २
(४) जल तथा जल यातायात	१ ७५ १०६	१, ३४, ८४७	६४, २४६	३६ ६	४१ ३
(५) डाक तथा तार	७५ ४३ ७२५	३४ ४६ १३४	४७, ५७४	० ६	१ ४
७ सेवाएँ					

उपयुक्त विश्लेषण से जा, यद्यपि पूरा विश्वसनीय नहीं है तथापि इसमें उन उद्योगों में श्रमिक सघों का विस्तार का उचित अनुमान लगाया जा सकता है। अनुमान इसलिए सही नहीं है क्योंकि श्रमिक सघों के सदस्यों का रजिस्टर में सदस्यों के मिथ्या नाम चलते रहे हैं। श्रमिकों के नाम एवं श्रमिक सघों के सदस्यों का रजिस्टर में पा जाना असामान्य नहीं है।

फकिरिया तथा कुछ अन्य उद्योगों में सम्बन्धित सेवायोजन के आँकड़े भारत सरकार द्वारा प्रकाशित किये जाते हैं। उनमें सम्बन्धित विवरण भेजने वाले श्रमिक सघों की सदस्यता की सूचना भी उपलब्ध है। इन आँकड़ों के अध्ययन में श्रमिक सघों के विस्तार के बारे में एक अधिक सम्यक् दृष्टिकोण बनाया जा सकता है। फिर भी यह बात ध्यान देने की है कि सघों की स्थिति का अनुमान विवरण भेजने वाले सघों की सदस्यता के आधार पर लगाया गया है। यदि हम विवरण भेजने वाले और न भेजने वाले सघों की सदस्यता को लें तो प्रतिशत निश्चित रूप से बढ़ जायगा। किन्तु यह वृद्धि अधिकवाक्य मामला में एक चौथाई से अधिक नहीं होगी।

### सारणी ३७

१९५१ में फकिरीया व मजदूरियों में सघों की स्थिति

	सेवायोजन	विवरण भेजने वाले पंजीकृत श्रमिक सघों की सदस्यता	सघों की स्थिति %
१ फकिरीया सेवायोजन	२५,३६,९७०	६,६८,४१५	२७.६
अ-खाद्य, पेय, तथा तम्बाकू	४,६३,८३६	८६,७१३	१.८७
ब-वस्त्र उद्योग	१०,४५,०७८	३,६१,६३७	३४.५
मूली	६,६५,८५५	२,६१,७००	४०.५
जूट	३,०२,२०७	७२,२२५	२४
स-लकड़ी और काग	२४,३४२	३,२८२	१३.७५
द-कागज तथा कागज की वस्तुएँ	२७,७६२	६,६५३	२६.२
य-मुद्रण तथा प्रकाशन आदि	७१,२०६	२२,६२१	३२.२

१	२	३	४
र-चमड़ा तथा चमड़े की वस्तुयें	१५,६८४	७,८५०	४६
स-रबर तथा रबर की वस्तुयें	२२,५०८	२,३७८	१०,६
व-रसायन तथा रसायन की वस्तुयें	७८,०२०	२३,४५१	३०
श-धातुरहित खनिज मीमेड	१,१०,६४१ १२,६४२	१६,०१८ ६,७४६	१४,४ ५३,२
स-भूल धातु उद्योग	६५,०२७	६१,६७५	६,५
प-गशीनरी सामान्य	६७,४७०	११,७७७	१२,२
ह-गशीनरी विद्युतीय	२८,७७२	१,०६२	३,५
क्ष-धातायात उपकरण	१,८४,४२६	१,१४०	०,६
२ खनन और खदान कौयले की खानें	५,४६,०४८ ३,५१,६७५	१,०५,६५३ ६८,२८८	१६,३ १६,३
३ रोपण	१२,१२,३५१	४६,०८६	१२,२
४ रेलवे डाक तथा तार टामवे (जनवरी ५२)	६,२३,१५४ १,६३,३०२ १७,७६६	३,३५,६६४ ११,१४२ २,३३०	३६,४ ५,७ १३,०
सामुद्रिक गोदी तथा बन्दरगाह	६४,००० ५७,४१५	४३ ५०,६२७	६७ ८६,५

सारणी ३८

१९५२ में फक्टी कमचारिया मे सघता को स्थिति

१	२	३	४
१ फक्टी मेवायोजन	२४,४३,४४६	७,१२,६४३	२६,२
अ-खाद्य, पेय तथा तम्बाकू	४,२८,४४०	१,२२,६७६	२६,४

१	२	३	४
ब-रक्त उद्योग	१०,८१,८६२	३,८८,४२०	२२.१
मूला	६,४२,६६६	२,४७,८११	३६.७
हट	२,६०,६०७	१६,६११	१६.५
ग-मरणा तथा वार	२८,०८०	२,०११	१२.२
ह-सामाज तथा सामाज की वस्तुय	२२,७८७	७,१६६	२०.६
ब-मुद्रण और प्रकाशन आदि	७१,२६१	२०,७६०	२९.१
ग-समाज तथा समाज की वस्तुय	१२,६०६	६,४००	२६.१
न-रक्त और रक्त की वस्तुय	२२,८२८	६,७७६	२९.६
ब-रसायन तथा रसायन की वस्तुय	७३,१६८	३०,४३४	६१.६
ग-प्रागुद्दिता तथा मीमट	२,०७,६३७	२३,८६६	२२.८
ग-मूल धातु उद्योग	६०,८२८	७६,१७१	८२.२
ब-मशीनरी सामान्य	८०,७६६	१०,८६०	१३.६
ह-समाजरी निष्पत्ति	२७,८६७	३,१७०	११.२
क्ष-व्यापार उद्योग	१,८२,१८०	१,२२६	०.७
२. मूल तथा मूल	१,१६,१६६	१,२२,६६१	२२.८
वैयक्तिक तथा मूल	३,६८,६६३	६०,०६६	२४.८
३. सामाज	अ	१,१२,०३६	—
४. रक्त (१६१०-४१)	६,२१,८२१	६०६,६६६	६२.६
टाक तथा टाक	२,१२,३८०	६८,०६६	२०.३
ट्रांस (जनसंख्या १२)	१७,८४१	८,१७७	४१.६
सामाजिक	१६,२४०	२८,०६२	१०.६
सामाज तथा वस्तुय	अ	६८,६०३	—
५. रक्त तथा रक्त सामाजिक निर्माण विभाग (रक्त सामाजिक की सम्मिलित वस्तुय)	६,६२,४१४	१६,६१७	२०

इस अध्ययन से भी हम इसी निष्कर्ष पर पहुँचते हैं कि कुछ उद्योगों के सिवाय जैसे सूती वस्त्र उद्योग चमड़ा तथा चमड़े की वस्तुयें रसायन तथा रसायन की वस्तुयें सीमेंट, मूल धातु उद्योग रेलवे सामुद्रिक, ट्रामवे तथा वादरगाह श्रमिक श्रमिक सघता का विकास नगण्य है। कुछ वर्गों के श्रमिकों में यह निश्चयपूर्वक कहा जा सकता है कि श्रमिक सघता नाम मान को भी नहीं है। निर्माण वर्ग के अंतर्गत १९५१-५२ में कुल सदस्यता १४४५१ बढ़ाई गई थी। १९५१ में केन्द्र तथा राज्य सावजनिक निर्माण विभागों तथा बड़ी नदी घाटी योजनाओं में कुल श्रमिकों की संख्या लगभग २० ६४ ८७२ थी। इसी प्रकार घरेलू नौकरा, होटल आहारगृहों तथा भाजनालय के कमचारियों और गृह तथा सौंदर्य प्रसाधन की दुकानों के कमचारियों धुलाईगृहों आर्थिक घर्माय तथा कल्याणकारी सेवाओं में कोई भी ऐसा श्रमिक सघ नहीं है जिसका नाम लिया जा सके।

निम्नलिखित माहणियों द्वारा विभिन्न राज्यों में श्रमिक सघ सदस्यता के अनुमान स्पष्ट किये गये हैं। इन आंकड़ों की तुलना उन व्यक्तियों से, जो श्रमिक सघों के अंतर्गत लाय जा सकते हैं की जा सकती है। हमने अपना अध्ययन उन्हीं व्यक्तियों तक सीमित रखा है जो मुख्य रूप से जीविकोपार्जन के लिये मजदूरी अथवा वेतन पर आधारित है। एक राज्य से दूसरे राज्य के आंकड़े में काफी भिन्नता है। बिहार राज्य में लगभग ५५% कमचारियों को श्रमिक सघों में संगठित किया जा चुका है। दिल्ली में यह प्रतिशत ४२ उड़ीसा तथा पश्चिमी बंगाल में ३५ आसाम में ३२ बम्बई में ३० उत्तरप्रदेश में १३ मध्य प्रदेश में ११ तथा पंजाब में केवल ३ प्रतिशत है।





१	२	३	४	५	६	७	८
परिवर्तनो जगल	६१२	४४३	३३८,७३५	७६५	४६६	३५८,७८२	१७४,३८०
प्रत्येक	१८	१७	६,४६२	३८०	१	३८०	१,७१०
भोपाल	७	५	१,२२७	२४५	१	४६०	४२६
बुल	२	२	५६५	२८२	—	—	१४१
दिल्ली	७४	६०	७८,६११	१,३११	१४	१८,३४४	२४,२४६
							१२१, २३
							८७१, ६००
							८,४४२
							२,१४६
							७०५

## सारणी ४०

१९५१ में विभिन्न राज्यों में श्रमिक सघों का प्रसार

	अव्ययीय वमचारी	अनुमानित व्यवसाय सघ सदस्यता	व्यवसाय सघों का विस्तार प्रतिशत
उत्तर प्रदेश	१५,००,०००	१,००,०००	१३
बिहार	७,८७,०००	४,३३,०००	५५
उड़ीसा	२,५६,०००	६०,०००	३५
पश्चिमी बंगाल	२५,००,०००	८,७२,०००	३५
आन्ध्रप्रदेश	७,४०,०००	२,४०,०००	३२
मद्रास	२४,००,०००	५,००,०००	२१
बम्बई	२३,००,०००	७,००,०००	३०
मध्य प्रदेश	७,२७,०००	८१,०००	११
पंजाब	३,८०,०००	१२,०००	३
दिल्ली	२,६१,०००	१,२१,०००	४२

यद्यपि १९६१ की जनगणना के अंतिम और विस्तृत आँकड़े उपलब्ध नहीं हैं किन्तु विभिन्न राज्यों की जनसंख्या के कुछ अंतर्कालीन अनुमान उपलब्ध हैं। सारणी ४१ में विभिन्न राज्यों और सम्पूर्ण देश में सघों की स्थिति स्पष्ट की गई है। यह अनुमान लगाया गया है कि कुल जनसंख्या का लगभग ४० प्रतिशत जिसमें काम करने वाली अवस्था के लोग होते हैं, श्रमिक सघों के अंतर्गत संगठित किया जा सकता है। मार्च १९५८ का समाप्त होने वाले वर्ष में विवरण भेजने वाले पंजीकृत श्रमिक सघों की सदस्य संख्या से स्पष्ट हो जाता है कि श्रमिक सघों बहुत ही निम्न स्तर पर चल रही हैं और इसके विस्तार में १९५१ की जनगणना के बाद कोई महत्वपूर्ण परिवर्तन नहीं हुआ है। सम्पूर्ण देश में सघों का विस्तार बहुत कम माना में है। प्रत्येक १०० व्यक्तियों में से जो सघों में सम्मिलित हो सकते हैं केवल २१ प्रतिशत विवरण भेजने वाले पंजीकृत श्रमिक सघों के सदस्य रहे हैं। एक क्षेत्र से दूसरे क्षेत्र में यह प्रतिशत ०.५ से २०.५ के बीच घटता बढ़ता है। छ राज्यों—मध्यप्रदेश उड़ीसा पंजाब, राजस्थान उत्तरप्रदेश और हिमाचल प्रदेश में श्रमिक सघों १ प्रतिशत से भी कम हैं। केवल दिल्ली में सदस्यता २०.५ प्रतिशत है।

यदि हम विवरण न भेजने वाले पंजीकृत श्रमिक सघों की सदस्यता का भी सम्मिलित कर लें तो भी कोई विशेष अन्तर नहीं आयागा। प्रायः यह छोटे सघ ही हैं जो विवरण नहीं भेजते।

सारणी ४१

विभिन्न राज्यां में व्यवसाय सघता का विस्तार  
(१९६१ की जनगणना पर अनुमान आधारित है)

जनसंख्या (हजारों में)	का ४०%	विवरण भेजने वाले (१००० पंजीकृत व्यवसाय सभा की सदस्यता १९५८-५९)	सघता की स्थिति	
आंध्र	३५,९८२	१४,३९३	१७७,९४७	१२
आसाम	११,८७३	४,७४९	२४८,२१९	५२
बिहार	४६,४५६	१८,५८२	३७१,१६८	२०
बम्बई	२०,६३३	८,२५३	६१३,४६५	२५
गुजरात और महाराष्ट्र	३९,५५४	१५,८२१		
केरल	१६,९०४	६,७६२	३७५,८५७	५६
मध्य प्रदेश	३२,३७२	१२,९४९	६२,५६७	०५
मद्रास	३३,६८७	१३,४७५	३८४,६८०	२९
मैसूर	२३,५८७	९,४३५	१०८,७०६	१२
उड़ीसा	१७,५४९	७,०२०	४४,८३६	०६
पंजाब	२०,३०७	८,१२२	५७,६४३	०७
राजस्थान	२०,१५६	८,०६२	३९,७८१	०५
उत्तर प्रदेश	७३,७४६	२९,४९८	२४६,४४२	०८
पश्चिमी बंगाल	३४,९२६	१३,९७०	७३५,४९६	५३
अडमान	६३	२५	२,९६९	११८
दिल्ली	२,६५९	१,०६४	२१७,१६६	२०४
हिमाचल प्रदेश	१,३५१	५४०	२,४८८	०५
त्रिपुरा	१,१४२	४५७	७७१८	१७
भारत	४३९,२३५	१७५,६९४	३,६४७,१४८	२१

विभिन्न केन्द्रीय श्रमिक सघ संगठनों की सदस्यता के सत्यापन से यह स्पष्ट हो गया है कि कताई गई और सत्यापित सदस्यता में कितना अंतर है। इसी प्रकार यह भी अनुभव किया जा रहा है कि मुश्किल से ही कोई महत्वपूर्ण अपजोक्त

श्रमिक सघ होगा। इसलिए सरलता से यह कहा जा सकता है कि इस अवधि में सम्पूर्ण रूप से कोई उल्लेखनीय सघता में उन्नति नहीं आई है।

फिर भी यदि हम विवरण भेजने वाले पजीवृत श्रमिक सघों की सदस्यता की तुलना विभिन्न फकिट्रिया खाना, रोपण क्षेत्रों, आदि के रावायाजन स वरें तो यह पता चलता है कि इस अवधि में श्रमिक सघों की सदस्यता में वृद्धि हुई है। १९५५ में उत्पादन उद्योगों में सघता की स्थिति ३८४ प्रतिशत थी, खाना तथा खदानों में ३७२ प्रतिशत, रोपण में ४०६ प्रतिशत जबकि इसकी तुलना में १९५१ में यह प्रतिशत क्रमशः २७६ प्रतिशत, १९३ प्रतिशत और १२२ प्रतिशत ही था। लगभग सभी उद्योगों में श्रमिक सघों की शक्ति में वृद्धि हुई है यद्यपि सूती वस्त्र उद्योग चमड़ा, रत्न और डाक तथा तार कमचारियों में कुछ ह्रास प्रतीत होता है। इन परिवर्तनों का सारणी ४२ में दिखाया गया है।

सारणी ४२ के अध्ययन में पता चलता है कि जिन क्षेत्रों अथवा प्रदेशों में पहले श्रमिक सघ नहीं थे वहाँ श्रमिक सघ सदस्यता में कोई विस्तार नहीं हुआ है तथा जिन उद्योगों में संगठित कार्यो का अनुभव है वहाँ श्रमिक सघता उत्तरोत्तर उन्नत होती जा रही है। हम यह आशा कर सकते हैं कि आने वाले वर्षों में श्रमिक सघता का शन शन अन्व क्षेत्रों में भी प्रसार होगा।

### सारणी ४२

१९५८ में कुछ चुने हुए उद्योगों में व्यवसाय सघता की स्थिति

उद्योग	रावायाजन	विवरण भेजने वाले पजीवृत सघों की सदस्यता	सघता की स्थिति %
१-निर्माण उद्योग	३४१२,६४७	१,३११,१२८	३८४
(१) लोहा वेव तथा तम्बाकू	६८७,४०५	२६२,३४८	४२५
(२) वस्त्र उद्योग	१,१४०,७६६	५३७,८६८	४७२
(अ) सूती	७६८,६६४	२६०,७११	३३६
(३) सब्जी तथा काक	४३,१६०	११,६५४	२७७
(४) कागज तथा कागजकी वस्तुएँ	३५,२६३	१६,१००	४५६
(५) मुद्रण तथा प्रकाशन	६४,२११	४३,८२८	४६५
(६) चमड़ा	१६,७८०	७७६३	३६४
(७) रबर और रबर की वस्तुएँ	३१,३८८	१२,०२७	३८३

१	२	३	४
(८) रसायन	११६ ४६४	५२ ८०५	४४ २
(९) धातुरहित खनिज	१५८ २१६	६७ ६१५	४२ ६
(म) सीमेंट	२७,०८४	२१ ४७५	७६ ३
(१०) मूल धातु उद्योग	१३० ०२६	६१ ६६५	६६ १
(११) मशीनरी सामान्य	१४६,२०५	२८ ५००	१६ ५
(१२) मशीनरी विद्युतीय	४६,१७४	१० ६८५	२३ ३
(१३) यातायात उपकरण	३०० ६७४	६ ८४६	३ ३
२-खनन तथा खदान	६४६ ३६०	२४१ ६२०	३७ २
(म) कोयले की खानें	३८२,१७२	१६३,८४३	४२ ६
३-रोपण	१ २६७ ६६५	२७६ ०२७	४२ ६
४-रेलवे	१,११८,८४८	२६४ २२८	२३ ६
५-ढाक तथा तार	३०८ ६१८	४० २७५	१३ ०

## महिला सदस्यता

महिला श्रमिका व श्रमिक मध्य संगठित करने व लिय पढ़ने काफी प्रयत्न किया गया था। १९२० में ही बम्बई की महिला श्रमिका नगर के निम्न कमचारियों का संगठित करने व लिय गया की। दूसरे व्यवसायों में भी महिलाओं को संगठित करने का प्रयत्न किया गया। मिनम्बर १९३३ में बम्बई प्रसीडेंसी महिला सम्मेलन आयोजित किया गया। हमारे देश में नवन महिलाओं का काद श्रमिक मध्य नहीं है। महिलाओं न जहाँ भी और जहाँ भी चाहा उन्हें पढ़न न ही विद्यमान श्रमिक मध्य में सम्मिलित कर दिया गया।

१९५१ की जनगणना के अनुसार १५१ लाख ग्रामीण महिलाओं और २१ लाख शहरी महिलाओं आत्मनिर्भर हैं। इन महिलाओं की संख्या जो शहरी क्षेत्रों में भोजन आश्रित हैं केवल १३ लाख हैं। इस प्रकार कुल १७२ लाख महिलाओं स्वनिर्भर हैं और २४१ लाख महिलाओं भोजन करने आश्रित पापना की आय की अनुपूरित करता हैं। महिला श्रमिका की क्षति और महत्व पर बल देने की आवश्यकता नहीं है। ग्रामीण क्षेत्रों में महिला श्रमिका का अधिका महत्व है जहाँ उनसे लगभग ८० प्रतिशत महिला की तरह काम करती हैं। संगठित उद्योगों में भी उनकी संख्या लगावजनक है। १९४१ में कश्मिर में काम करने वाले का प्रतिदिन की औसत संख्या २५३१,६६६ थी जिसमें से २,८३,८२४ अर्थात् ११.४% महिलाएं थी। महिला श्रमिका की संख्या लगभग ११ प्रतिशत चल रही है। यद्यपि उनकी संख्या १९५७ और १९५८ में उन्नत क्रमशः ३४६,१३१ और २४३७६६ हो गई थी। इसमें अन्धा या अंधा में महिला श्रमिका का सापेक्ष महत्व काफी अधिक है। विभिन्न राज्यों में ग्रामों की कुल श्रमशक्ति ५,४६,०४८ में से १९५०-५१ में १,०६,६०७ महिलाओं थी। श्रमशक्ति में वह लगभग २० प्रतिशत थी। १९५८ में ग्रामों में काम करने वाली की संख्या ६६,३६० थी जिसमें महिला श्रमिका ११७,८४० अर्थात् कुल का लगभग १८ प्रतिशत थी। महिलाओं को जमीन के नीचे काम करने की मनाही है। यदि हम महिला श्रमिका व सेवायोजन की कुल योग्य सतह (भूमि के ऊपर) में काम करने का आधार पर संगणना करें तो सेवायोजन का प्रतिशत बढ़कर

३० हा जाता है। रोजगार क्षेत्र में वृद्धीय स्वभाव के कारण श्रमशक्ति का लगभग ६०% महिलाओं द्वारा सरंचित है। १९५०-५१ में आनाम चाय बागानों में कुल श्रमिक ६०३,८६३ काम करते थे जिनमें से महिलाओं की संख्या २४७,१८७ थी। १९५५ में उनके सेवायोजन का प्रतिशत ४१ था। १९६० में रेलवे रेलवे मंडल और रेलवे न्यायालयों में कुल काम करने वाले लोगों में महिलाओं ६१% थी।

बहुत कम महिलाओं श्रमिक संघों की सदस्य हैं। श्रमिक संघों के प्रति महिलाओं में कम रुचि होने के कई कारण हैं। उनमें से कुछ को घरेलू काम अच्छे लगते हैं और महिला श्रमिकों के नियमों की देखभाल करना तो हर जगह एक प्रमुख बाधा है। उद्योगों में काम करने के अलावा उन्हें घर के कार्यों को भी देखना पड़ता है जिससे श्रमिक संघ कार्यों के लिए न उन्हें समय मिल पाता है और न शक्ति प्रभाव रचि रह जाती है। भारत में इस प्रकार की सीमाओं और भी अधिक बाधाएं हो गई हैं क्योंकि काम के गटे अधिक हैं यातायात की कठिनाइयां हैं बड़े-बड़े परिवार हैं और घरों में आधुनिक सुविधाएँ प्राप्त नहीं हैं। महिला श्रमिकों की संघता में हमारे देश में कुछ अन्य विशिष्ट बाधाएँ हैं। महिलाओं में काफी अधिक निरक्षरता है तथा उनका घर और बाहर का जीवन घासिक सामाजिक प्रथाओं और परम्पराओं द्वारा सीमित कर दिया गया है। ये तथ्य महिलाओं के जीवन और विचारों को नए प्रकार प्रभावित करते हैं कि उनमें श्रमिक संघों में शामिल होने के प्रति हतोत्साह रहता है। कुछ व्यवसायों में श्रमिक संघों की संरचना पर लोग नाक भी मिकोड़ते हैं कुछ ऐसा संयोग है कि उही व्यवसायों में से कुछ में महिला श्रमिकों की काफी संख्या है।

भविष्य में महिला श्रमिकों की संख्या उद्योगों में बढ़ जाने की सम्भावना है। आर्थिक विकास के लिये हमारी योजनाओं में महिलाओं को अधिकाधिक रोजगार देने की व्यवस्था है। अधिकाधिक यंत्रीकरण सामाजिक अचिनियम शिक्षा के प्रसार परिवार की आवश्यकताएँ पारिवारिक आय की अपेक्षाएँ और आर्थिक स्वतंत्रता की चिन्ता के कारण उनकी शक्ति पिछले बीस वर्षों में गतिमान बढ़ी है। आने वाले वर्षों में औद्योगिक रोजगार के अतिरिक्त महिलाओं की संख्या न्यायालयों तथा नर्सिंग और अध्यापन जैसे-व्यवसायों में तीव्रगति से बढ़ेगी।

मजदूरी के लिये महिलाओं द्वारा बाहर काम करने के फलस्वरूप पारिवारिक जीवन अस्त-व्यस्त हो जाता है। इसकी तथा अन्य दूसरे दुष्परिणामों की आसानी में ग्रहण नहीं की जा सकती। यदि बचपन में माँ की उचित देखभाल न मिले तो उसके दुष्प्रभावों से जन्म भर झुटकारा नहीं मिलता है। पश्चिमी देशों में बढ़ती हुई संख्या में बाल अपराध गणपात महिलाओं की अस्वस्थता गंभीर होने के समय की दुष्टताएँ गम नष्ट हो जाना असह्य प्रसूति और समय से पहले बच्चों को जन्म देना आदि महिलाओं को रोजगार देने के विरुद्ध चेतावनी के प्रतीक हैं। व इसी भावना



के पोषक हैं कि पारिवारिक कल्याण और राष्ट्रीय सम्पन्नता के लिये यह अहितकारी है। महिलाओं की सेवायुक्ति के कुछ दुष्प्रभावों को उचित और वर्गीय सुरक्षा मापना का अर्थनाकर नियंत्रित और कम किया जा सकता है।

उद्योगों और कार्यालयों में महिलाओं का रोजगार दा ग कुछ विशेष समस्याएँ, जैसे—बाम के घटे रात्रि में बाम, अतिरिक्त समय तक बाम, स्वास्थ्य, मर्यादा, कल्याण स्नानघरा और प्रसाधन कोष्ठों की सुविधाएँ, यच्छा के लिये शिक्षाशाला या प्रबन्ध, बाम के समय में यच्छा की दृग्भाल और गिनान-गिनान की सुविधा यच्छा के जन्म में पूर्व तथा बाद में अवकाश तथा मानृत्व की सुविधाएँ, पदा हा गर्द हैं। महिला श्रमिका के हितों की रक्षा उनके यच्छा के भविष्य और स्वस्थ पारिवारिक जीवन के लिये समाज, सरकार और विवाजका का हा सभी सुविधाओं की व्यवस्था करना चाहिये। श्रमिक सभा का भी यह लक्ष्य चाहिये कि महिला श्रमिका की बाम और नौकरी की अवस्थाएँ उचित रहें। दृग्भाल यह आवश्यक है कि अधिभूत न अधिभूत सभा में महिलाय श्रमिक सभा में शामिल हों, उनका कार्य में लगे हों। श्रमिक सभा का भी अपनी परिपक्व और समितिया में महिलाओं का विशेष प्रतिनिधित्व करना चाहिये।

श्रमिक सभा की महिला सम्मेलन धीरे धीरे बढ़नी लगी है। निम्नलिखित तालिका में स्पष्ट है कि निरपेक्ष और मापन रूप में उनकी सभा और शक्ति दाता ही की स्थिति काफी अच्छी है।

### सारणी ४३

१९२७-२८ में १९४८-४९ में विवरण भर्जन का न पजीटन श्रमिक सभा की महिला सम्मेलन सभा

वर्ष	कुल सम्मेलन	महिला सम्मेलन	महिला सम्मेलन का %
१९२७-२८	१,००,६१६	१,१६८	१०
१९२८-२९	१,८१,०००	३,८४२	२१
१९२९-३०	२,४२,३४०	३,२६६	१४
१९३०-३१	२,१६,११४	३,१४१	१४
१९३१-३२	२,३१,६६३	३,४४४	२४
१९३२-३३	२,३७,३६६	४,०६०	२१
१९३३-३४	२,०८,००१	२,६६६	१४
१९३४-३५	१,८४,६१८	८,८३७	१७
१९३५-३६	२,६८,२०६	७,३०६	२७

१	२	३	४
१९३६-३७	२ ६१ ०४७	६,०७४	३५
१९३७-३८	३ ६० ११७	१४,७०७	३८
१९३८-३९	३,६६ १६६	१० ६४५	७७
१९३९-४०	५ ११ १३८	१८ ६१७	३६
१९४०-४१	५,१३,८७७	१६ ४०७	३८
१९४१-४२	५ ७३ ५२०	१७ ०६४	३०
१९४२-४३	६ ८५ ७६६	२५ ६७३	३८
१९४३-४४	७,८०,६६७	२० ८६६	२७
१९४४-४५	८ ८६ ३८८	३६ ११५	४५
१९४६-४७	१० ३१ ६६७	६४ ७६८	४६
१९४७-४८	१६,६७ ६२६	१ ०२ २६६	६२
१९४८-४९	१६ ६० १०७	१ १६ ३५५	६१
१९४९-५०	१८,२१ १३२	१ १६ ५६५	६६
१९५०-५१	१७ ५६ ६७१	१ ०६ ४२४	६१
१९५१-५२	१६ ६६ ३११	१ ३६ २५७	६८
१९५२-५३	२०,६६,००३	१ ५६ ५६७	७५
१९५३-५४	२१,१२ ६६५	१,७६ ४७६	१०६
१९५४-५६	२२ ७५,७३२	२,४०,०४५	१०६
१९५६-५७	२३ ७६ ७६२	२ ८० १०५	११८
१९५७-५८	३०,१५ ०५२	३ ३१ ८८२	११०
१९५८-५९	३६ ४७ १४८	३ ६२ ३५४	१०८
१९५९-६०	३६ २१ ०००	३ ६२ ०००	१००

विवरण भेजने वाले पञ्जीकृत श्रमिक सघों की महिला सदस्य संख्या जो १९२७-२८ में १,१६८ थी १९५१-५२ में बढ़कर १ २६ २५७ हो गई। इस काल में पञ्जीकृत श्रमिक सघों की सदस्यता १०० ६१६ से १८ ५३ २१६ अर्थात् १ ८४२ प्रतिशत से बढ़ गई। किन्तु महिला सदस्यता में वृद्धि इस अवधि में १० ६६६ प्रतिशत से हुई। महिला सदस्या की संख्या में वृद्धि के परिणामस्वरूप उनकी गारंटीय स्थिति जो १९२७-२८ में १ २ प्रतिशत थी बढ़कर १९४९-५० में ६६ प्रतिशत हो गई। उसके बाद थोड़ा-सा ह्रास हुआ अर्थात् १९५०-५१ में प्रतिशत ५१ तथा १९५१-५२ में ६३ रह गया। परन्तु श्रमिक सघों में महिला सदस्या



रह गया। खनन तथा खदान वर्ग की सापेक्षिक स्थिति में काफी प्रगति हुई १९५०-५१ में कुल सदस्यता का प्रतिशत १४ से बढ़कर १९५१-५२ में २३ हो गया। इस वर्ग में अकेले कोयले की खानों ने ही ७० प्रतिशत से अधिक महिला श्रमिक सदस्यों का अंशदान दिया। १९५८-५९ में फिर महिला सदस्यता इस वर्ग में घटकर १३.६ प्रतिशत रह गई।

## सारणी ४६

१९५१-५२ और १९५८-५९ में महिला श्रमिक सचिको का औद्योगिक वर्गीकरण

१९५१-५२

उद्योग	विवरण भेजेने वाले सचिको की संख्या	कुल सदस्यता	महिला सदस्यता	कुल सदस्यता में महिलाओं का प्रतिशत का प्रतिशत	महिला सदस्यता का प्रतिशत
१-इष्टि तथा तत्सम्बन्धी कार्य	६०	१,१८,५०४	२५,५१२	२१.५	२१.८
(१) रोपण	३४	१,१३,१३४	२५,५१८	२१.६	२१.०
(२) बपास	३	१,३३६	७६३	५७.०	००.७
(३) मत्स्य	२३	३,६३१	२३१	५.६	०.२
२-सनन तथा सदान	८१	१,३२,६६१	२६,६५४	२०.१	२३.०
(१) कोयला	५७	६०,०४६	१६,५७६	२१.७	१६.६
(२) मत्स्य	२४	४२,६४५	७,०७८	१६.६	६.१
३-उत्पादन	६२४	७,१२,६४३	४१,५६६	७.२	४४.५
(१) खाद्य, पेय तथा तम्बाकू	२५१-	१,२२,६७६	८,६२५	७.०	७.४

१	२	३	४	५	६
(२) वस्त्र उद्योग	२१८	३,४८,४३२	३०,६०१	८६	२१६
(अ) सूती	१३६	२,४७,८४१	२४,०२३	६७	२१६
(ब) टूट	४४	४६,६११	४,६४३	८२	४०
(स) अन्य	३७	३४,०७०	१,२२४	३६	११
(३) वस्त्र, सूते तथा वस्त्रों से बना सामान	१७	१४,७७४	२४३	१४	०२
(अ) कपड़े	२	४२३	—	—	—
(ब) सूते	४	११,२०२	४	००	००
(स) अन्य पहनने के कपड़े तथा वस्त्रों से बना सामान	११	४१५०	२३६	५८	०२
(४) लकड़ी तथा काक	१२	३,२४५	२३६	७३	०२
(५) कागज तथा कागज की वस्तुएँ	१३	७,१४४	३१६	४४	०३
(६) मुद्रण, प्रकाशन तथा तरलमपी यन्त्रसाम	७५	२६,७६२	४७	०२	००
(७) चमड़ा तथा चमड़े की वस्तुएँ	१३	४,४००	१४३	३४	०१

१	२	३	४	५
(८) खर की वस्तुये	म	४,७७६	—	—
(९) स्नायन तथा रसायन की वस्तुये	७२	३०,४३४	१,४६०	२७
(१०) धातुरहित खनिज वस्तुये	४७	२३,४६४	३,१२७	२७
(अ) सीमट	१६	१३,६२४	१,४१६	१३
(ब) भय	२८	६,४३६	१,६११	१४
(११) मूल धातु उद्योग	४२	७६,१७१	२,१६७	२२
(अ) लोहा और इस्पात	३८	७१,६६१	२,४८१	२२
(ब) भय	४	४८०	१६	००
(१२) धातु की वस्तुये	३४	१०,२२४	१,४४	०१
(१३) मशीनरी	४०	१४,०३०	८३३	०७
(अ) सामान्य	३८	१०,८६०	७११	०६
(ब) विद्युतीय	१२	३,१७०	१२२	०१
(१४) यातायात उपकरण	४	१,३३४	—	—
(१५) भय	६७	३०,२३२	२,७७८	२४
४-निर्माण	३८	१४,४४१	४७	००
५-विद्युत, गैस जल तथा सफाई सेवाये	१६१	३१,१२४	३,४३४	३०

# महिला सदस्यता

१३५

६

५

४

३

२

१

६-वाणिज्य

(अ) थोरु थोर कुटकर व्यापार

(ब) अधिकोपमा तथा बीमा

(स) ग्राम

७-यातायात समूह तथा सकार

(अ) रेलवे

(ब) ट्रामवे

(स) मोटर यातायात

(द) सामुद्रिक

(घ) गोदी तथा बन्दरगाह

(र) डाल तथा तार

(स) ग्राम

८-मेवाय

९-विविध

योग

२६६	६१,६५१	२६४	०३	०३
१३१	३३,३३४	१६६	०६	०२
१५६	३६,५०३	६६	०२	०१
८२	१८,८१४	२६	०२	००
२७१	८,६२,४२१	२,४१०	०३	२१
७०	४०६,६४६	१,२३८	०३	११
६	८,१७७	३	००	००
६६	२६,४६०	७०	०२	०१
२२	२८,०६३	२	००	००
२६	६८,६०३	६७३	०७	०६
६	६४,२४४	२२०	०३	०२
३६	३८,३१४	४६४	१२	०४
१६६	४७,१७४	२,७३६	४८	२६
१५३	४७,८०७	३४२६	७२	२६

१०००

६३

१,१६,०५२

१८,४७,२६१

२,२५२

योग



सारणी ४६ क्रमशः  
१९५८-५९ में महिला व्यवसाय सशियो का औद्योगिक वर्गीकरण

उद्योग	विवरण भेदने वाले सशियो की संख्या	कुल सदस्यता	महिला सदस्यता	कुल सदस्यता में महिलाओं का प्रतिशत	महिला सदस्यता का प्रतिशत
१-कृषि तथा तत्सम्बन्धी काम	१२१	५,४७,४४०	१,१६,२२६	२१०	४२१
(१) रोपण	५६	३,६१,१६६	१,१४,०७८	२६२	६१३
(२) कपास	६	१,०१०	६३८	६३२	०२
(३) अन्य	५९	५४,२६४	१,५१०	७३	०४
२-खनन तथा खदान	१२३	२,६६,८७५	३७,७५३	१४०	१३६
(१) कोयला	६२	१,६३,६२५	१८,६१६	६६	६७
(२) अन्य	६१	७५,६५०	१९,१३४	२५२	६६
३-निर्माण	२,१०१	१२,०२,८३७	७६,१११	६६	२८७

१	२	३	४	५	६
(१) खाद्य पेय तथा तम्बाकू	५४२	२,३५,४१७	२६,२५७	१११	६५
(२) वस्त्र उद्योग	३६६	५,२०,३३३	३६,३१७	—	१३२
(अ) सूती	१६०	२,३४,६५६	१६,३०८	—	७०
(ब) जूट	—	—	—	—	—
(स) अन्य	२०६	२,८५,६७७	१७,००६	५६	६२
(३) वस्त्र जूट तथा वस्त्रो स दना सामान	६०	१५,३७०	२२	०१	००
(अ) वस्त्र	—	—	—	—	—
(ब) जूते	—	—	—	—	—
(स) अन्य पहनने के कपड़े तथा वस्त्रो से बना सामान	—	—	—	—	—
(४) लकड़ी तथा काष्ठ	४१	७,६६७	१०३	१३	००
(५) कागज तथा कागज की वस्तुये	१७८	४२,१३७	१६६	०४	०१
(६) मुद्रण, प्रकाशन तथा तत्सम्बन्धी व्यवसाय	७५	२६,७६२	५७	०२	००

१	२	३	४	५
(७) बमदा तथा बमड़े की वस्तुयें	३१	११,०४८	१८३	१२
(८) रबर की वस्तुयें	२२	४,१४६	६७	२३
(९) रसायन और रसायन की दवाएँ	१५६	४१,२४५	१,८३०	४४
(१०) धातु-रहित ताम्र वस्तुयें	१३०	४६,४४७	४,१८७	६०
(अ) सीमेंट	३८	१८,०८६	२,१६०	११६
(ब) काच	६२	२८,३६८	२,०२७	७१
(११) मूल धातु उद्योग	१२४	६४,६६४	२,८४६	३०
(अ) लोहा और स्थात	—	—	—	—
(ब) काच	—	—	—	—
(१२) धातु की वस्तुयें	६२	२३,२८६	४३२	२३
(१३) मशीनरी				
(अ) सामान्य	११५	४६,६२०	१,७६४	२०
(ब) विशुद्धीय	८०	४,८७७	२१६	४४

१	२	३	४	५	६
(१४) यातायात उपकरण	१९	१६,४०१	१६	०१	००
(१५) भ्रम	१६१	५८,०८०	३६८६	६३	१३
४-निर्माण	६६	५०,०४६	११४२	२३	०४
५-विद्युतीय, गस तथा सफाई सेवाय	३२३	१,०६,२२१		१०६	११
६-वाणिज्य	६०२	१,४१,११४	१,४६९	११	०६
(अ) धोक तथा पुटकर व्यापार	२६२	४४,६६४	३०१	०६	०१
(ब) अधिकोपण तथा बीमा	२४३	७४,६८०	११६४	१६	०४
(स) भ्रम	९७	२०,४४०	१३४	०७	००
७-यातायात समूह तथा संचार	४४४	५८३,२४२	१,७६०	१०	२१
(अ) रेलवे	४६	३२३,१७१	१०७६	०३	०४
(ब) ट्रामवे	५	६,६०४	—	—	—
(स) मोटर यातायात	२१५	६६,६१३	२१४	०३	०१
(द) सामुद्रिक	२४	१६,७४६	१६	१०	००
(म) गोदी तथा बंदरगाह	४२	५४,४३८	६०३	१६	०३

૧	૨	૩	૪	૫	૬
(ટ) ડાઠ તથા તાર	૭	૩૪,૨૩૩	૨૮૩૪	૮૩	૧૦
(સ) કાપ	૧૦૪	૬૩,૭૩૪	૭૧૭	૧૧	૦૩
ન-સેવાયે	૩૮૭	૧,૦૬,૧૪૭	૬૩૬૪	૮૮	૩૪
દ-વિવિધ	૪૪૨	૧,૪૦,૬૧૨	૧૩,૭૪૨	૬૮	૪૦
યોગ	૪,૬૧૬	૩૦,૪૭,૮૪૪	૩,૭૬,૦૨૮	૬૧	૧૦૦૦

कुल मिलाकर महिलाओं में श्रमिक सघता नहीं के बराबर है। १९५१ की जनगणना के अनुसार ४१६ लाख महिलायें आत्मनिर्भर और अजन आश्रित थीं। १९५०-५१ में महिला श्रमिक सघियों की संख्या १०६४२५ थीं यर्षावृत्त सघिया का मुश्किल से ०.२५ प्रतिशत। यदि हम सघता का अनुमान केवल १७० लाख स्वनिर्भर महिलाओं के आधार पर करें तो प्रतिशत बढ़कर ०.६ हो जाता है। स्पष्ट तथ्य खदान जैसे संगठित उद्योगों में श्रमिक सघों के प्रत्येक १०० सदस्यों में से १९५१ में १४ महिलायें थीं। फरक उद्योग वर्ग के छाँके बढ़ने कुछ ही अच्छे थे। इसमें यह स्पष्ट हो जाना है कि हमारे देश में संगठित उद्योगों में भी महिलाओं में श्रमिक सघता का प्रमाण बहुत कम है।

महिला श्रमिका का संगठित करने की आवश्यकता पर निश्चय ही अधिक बल दिया जाना चाहिए। जैसे-जैसे महिलाओं के लिये रोजगार की सुविधायें बढ़ेंगी सामाजिक मूल्य बदलेंगे, महिलायें मजदूरी के लिये काम खोजेंगी ही। इसलिए यह आवश्यक है कि विभिन्न श्रमिक सघों में महिलाओं का पूर्ण और शक्तिशाली प्रतिनिधित्व हो। श्रमशक्ति में जैसे महिलाओं की संख्या बढ़ती है, नियोजकों और समाज के दायित्व भी बढ़ जाते हैं। श्रमिक सघ नेताओं का यह कर्तव्य है कि वे परिवर्तन को समझें और महिला श्रमिका को अधिक संख्या में सघता में लाने के लिये संगठित प्रयत्न करें। निस्सन्देह महिलाओं में नई जागृति हुई है और बहुत से घरों पर उन्होंने पुस्तक के साथ श्रमिक समस्याओं के लिये संघर्ष किया है। सामाजिक कार्यों में रुचि रखने वाली शिक्षित महिलाओं के लिये समय आ गया है कि वे श्रमिक महिलाओं को अपने अधिकारों की रक्षा के लिये संगठित करें।

## सघता में बाधाएँ

प्रारम्भिक अध्याया म श्रमिक सघ आन्दोलन की उत्पत्ति और विनाम से सम्बन्धित हमारे विमर्शपूर्ण ने स्पष्ट है कि हाल ही के वर्षों में श्रमिक सघना की उल्लेखनीय प्रगति के बावजूद एक बड़ी गन्ना म श्रमिक इतना बाहर हैं। प्रारम्भ में विनाम म कुछ परिस्थितियाँ न बाधाएँ उपस्थित की थी जिनमें ने कुछ आज भी श्रमिक सघता के स्वस्थ विनाम म बाधक हैं। अन्य दशा की अपेक्षा हमारे देश म श्रमिक आन्दोलन का प्रारम्भिक अवस्था म कुछ सुविधाएँ मिली किन्तु फिर भी इसकी गति तीव्र नहीं हुई और यह शिथिल रही।

भारत म श्रमिक सघ आन्दोलन की इतना की भाँति बानूनी लड़ाई नहीं लड़नी पड़ी। ग्रेट ब्रिटेन म श्रमिक सघा की कामन ला के विरुद्ध लड़ना गया। उन पर आपराधिक पहलवा के लिए मजह किया गया। १७६६-१८०० के बीच की मरण एकटम १८२४-२५ म विग्रहणन कर दिया गया किन्तु इसमें श्रमिक सघा का पूर्ण स्वतंत्रता नहीं मिली। १८७५ म प्रथम श्रमिक सघ अधिनियम पारित किया गया तब भी श्रमिक सघ अधिकारों का सघन गमाव नहीं हुआ। इसलिए श्रमिक सघ अधिनियम का १९१३ म संशोधित करना पड़ा। मौ वर्षों म अधिका के सघन के बाद श्रमिक सघा न अधिकार प्राप्त किया। १९२६ की आम हड़ताल के बाद श्रमिक सघा के अधिकार विधेयनर जो राजनतिक कोष और आम सहायुधनिक हड़ताला म सम्बन्धित थे १९२७ म सीमित कर दिया गया और उनका पुनरुद्धार १९४६ म श्रमिक सरकार द्वारा किया गया। भारत में श्रमिक सघों का अति परीक्षाओं म वच रह। मद्रास श्रमिक सघ के अध्यक्ष श्री बी० पी० बार्डया पर जो अभियोग लगाया गया और सघ के विरुद्ध जो निषेधाज्ञा जारी की गई उसने भारत के लोगों को ही नहीं बल्कि ग्रेट ब्रिटेन के लोगों को भी स्तब्ध कर दिया। फलस्वरूप मुतुन्नित होन वाल श्रमिक सघ आन्दोलन के हिता की सुरक्षा के लिए जल्दी ही श्रमिक सघ बानून के अधिनियम की माँग पर जोर दिया जाने लगा। इस देश में प्रथम श्रमिक सघ संगठन के ठीक ८ वर्ष बाद १९२६ म श्रमिक सघ अधिनियम पारित किया गया।

मोहन बखिब सरकार मन्त्र ने अनिश्चित भारत म बहनी हुई राजनतिक

चेतना और विकास का भी श्रमिक सघ आन्दोलन पर अनुकूल प्रभाव पड़ा। श्रमिक सघ आन्दोलन के लिये राजनितिक आन्दोलन के फलस्वरूप योग्य और समर्थ नेतृत्व की व्यवस्था हो गई। गांधी जी के निर्देशन में बहुत से लोग - सामाजिक कार्य में रुचि रखते थे, श्रमिकों के बीच और उनके लिये कार्य करने हेतु आगे आये। राजनितिक नेता भलीभाँति जानते भी थे कि संगठित श्रम उनके सघ में महत्वपूर्ण और शक्तिशाली सहयोग पहुँचा सकते हैं। दश में राजनितिक आन्दोलन द्वारा श्रमिक आन्दोलन को निश्चित रूप से सहायता प्रदान की गई। विश्वसनीय तथा योग्य नेता प्रदान करने के अलावा, जिन्होंने निष्ठा और आत्मत्याग से उनके हितों के लिये कार्य किये इसने एक ऐसे मंच की सरचना की जहाँ शोषित और दलितों तथा उनकी समस्याओं के बारे में स्वतन्त्र रूप से विचार किया जा सकता था। इनने लाला क हृदयों में नई आशाओं और आकांक्षाओं को स्फुरित किया। नेताओं के सम्पर्क से श्रमिक सघों को सम्मान तथा प्रतिष्ठा मिली और श्रमिकों में नये विश्वास और शक्ति के प्रति चेतना जाग्रित हुई।

राजनितिक नेताओं का सम्पर्क उनके लिये केवल वरदान ही नहीं रहा। राजनितिक नेताओं और श्रम संगठनों के बीच सम्बन्धों के कारण सरकार ने श्रमिक सघों को सन्तुष्ट की दृष्टि में देखा। बढ़ते हुए श्रमिक आन्दोलन को अवरुद्ध करने के लिए नियोजकों को सरकार का सहयोग आसानी से प्राप्त हो जाता था। राजनितिक आन्दोलन की प्रधानता से प्राप्त श्रमिक समस्याएँ उपेक्षित रह गई। श्रमिक सघ आन्दोलन को एक प्रकार से गौण आन्दोलन समझा गया। किन्तु स्वतन्त्रता प्राप्ति के बाद स्थिति बदल गई है और राजनीति या राजनितिक दलों तथा श्रमिक आन्दोलन के बीच सम्बन्धों के प्रश्न पर भिन्न दृष्टिकोण से पुनर्वलाकन करना चाहिये। स्वतन्त्रता से पूर्व लोगों द्वारा जो अन्ध्या और बाह्यनीय समझा जाता था वह स्वतन्त्रता प्राप्ति के बाद आवश्यक रूप से बग़ा नहीं है।

इन अनुकूल कारणों के बावजूद आन्दोलन की धीमी प्रगति समान रूप से महत्वपूर्ण प्रतिगाभी शक्तियों के कारण रही। पिछड़ी और अल्प विकसित भारतीय अर्थव्यवस्था श्रमिक सघता के माग में सबसे बड़ी बाधा है। स्थानीय नृहर् उत्पादन उद्योग केवल थोड़ी ही सख्या में श्रमिकों को काम देते हैं। कृषि प्रमुख उद्योग है। रोपण खाने और छोटे पैमाने की फकिट्रिया अन्य महत्वपूर्ण उद्योग हैं। इन वर्गों में रोजगार का स्वभाव श्रमिकों के संगठन को कठिन बनाता है। छोटी छोटी इकाइयों में श्रमिक इधर उधर बिखरे रहते हैं। उनके संगठन के लिये आवश्यक जन और धन के साधना का अभाव है। इसीलिए इन क्षेत्रों में श्रमिक सघता बहुत कम है। भारत में श्रमिक सघ आन्दोलन की धीमी प्रगति और देर से विकास होने का यह एक प्रमुख कारण है।

श्रमिक सघों की अस्थिरता और अशक्तता के लिये गाँवों के बचन और



श्रमिका की प्रवासी प्रवृत्ति भी उत्तरायी रही है। औद्योगिकीकरण की प्रारम्भिक अवस्थाओं में श्रमिक प्रायः गाँवों में ही रहते थे। आज भी देश में उद्योगों में काम करने वाले श्रमिकों का गाँवों में ही आना है। नगरों में औद्योगिक व्यवसाय स्वीकार करने पर भी उनका सम्बन्ध गाँवों से नहीं टूटता। उनमें ग्रामीण जीवन की उत्पत्ति बनी रहती है। औद्योगिक रोजगार और नगरीय जीवन उनके लिए स्थायी जीवन नहीं अनुमति देता है। इसी कारण पश्चिमी देशों की तरह हमारे यहाँ स्थायी औद्योगिक श्रमिक वर्ग नहीं है। इन प्रवासियों में ग्रामीण श्रमिका की श्रमिक सभा के प्रति अभिमुखता भी शक्ति और प्रेरणा होती है। अमृतोप की स्थिति में वे अपने गाँवों का लौट जाते हैं। इन प्रवृत्तियों के कारण श्रमिक सभा का वह सम्मान नहीं मिलता जो औद्योगिक प्रगतिशील राष्ट्रों में है। जिनके श्रमिका का एक ऐसा वर्ग जिसके लिये फक्ट्री मालिकों और नीतिनिर्माताओं का स्थायी साधन हो और जो काम और नौकरी का अवस्थापना में सुधार के लिये रुचि ले सके, जन्म नहीं लेता श्रमिक सभा में शक्ति नहीं आ सकती। निःसन्देह एक औद्योगिक श्रमजीवी वर्ग का विकास हुआ है। जहाँ जहाँ लोग अधिकाधिक मशीनों में ध्वस्त मजदूरी उच्चतम अवस्था की सुविधाओं और सुविधाओं कायम के काम करते हैं, काम और नौकरी की अच्छी अवस्थाओं तथा सामाजिक सुखों का लाभ के विस्तार के कारण नगरों की ओर भागते जायेंगे, हमें सन्तुष्टि का अनुभव होता जायगा। उद्योगों में उनका वास्तविक हित होगा और इस प्रकार वे अपनी स्थिति में सुधार के लिये वे कष्ट सहें और उनमें काम के लिये इच्छुक और तत्पर रहेंगे। वे अनुभव करेंगे कि श्रमिका की शक्ति सभा में निहित है और नियोजकों के साथ सम्बन्धों में औद्योगिक श्रमिका के पास केवल सामूहिक मोड़कारी ही प्रभावशाली शक्ति है।

श्रमिक सभा के माग में एक अन्य बाधा है—शिक्षा का अभाव और अज्ञानता। औद्योगिकवाद की जटिलताओं और बुराईयों की श्रमिक पूर्णतः नहीं समझते। वे सामूहिक रूप से महत्त्व का अनुभव नहीं कर पाते। वे अपने सीमित दृष्टिकोण के कारण श्रमिक सभा के वास्तविक आशय को भी नहीं समझ पाते हैं। यह अज्ञानता विभिन्न रूपों से श्रमिक वर्गों के उच्च विकास में बाधा पहुँचाती है। एक बड़ी समस्या में व्यक्तिगत लक्ष्य और अल्पकालीन श्रमिक सभा के नेता के सम्मुख आती है। वह उनकी अवहेलना अपनी लोकप्रियता को खतरे में डालकर और श्रमिक सभा के प्रति श्रमिका के लगाव को समाप्त करने के मूल्य पर ही कर सकती है। हमने बताया कि श्रमिक यदि श्रमिक सभा-नाथ में योग्य चला दत्त है तो वे शीघ्र ही उसका लाभ प्राप्त करना चाहते हैं। एक श्रमिक का सहयोग उन श्रमिक सभा को जो ऊँची मजदूरी काम के काम करते हैं और अच्छी सुविधाओं के रूप में वे लाभ मिलाने में सम्पन्न रहता है नहीं मिल पाता। हमें स्पष्ट है कि श्रमिक श्रमिका के सभा का अधिक शक्तिशाली होने हैं। एक सामान्य श्रमिक सभा और उनके कार्यों के प्रति

उदासीन रहता है। जब उसमें कहा जाता है वह अपना चढ़ा देता है। यह निष्क्रिय तथा भाग्यवादी होने के कारण स्थिति को उसी रूप में स्वीकार कर लेने का आदी होता है।

श्रमिकों की निरक्षरता के कारण श्रमिक आन्दोलन श्रमिकों के बीच से पैदा होने वाले नेताओं की अपेक्षा बाहरी नेताओं से अधिक रहता है। ये बाहरी नेता बहुधा अनुत्तरापीढ़ी ढंग से कार्य करते हैं। वे श्रमिकों के कल्याण की अपेक्षा अपने व्यक्तिगत हितों की अधिक परवाह करते हैं। उनके प्रयत्न अपनी स्थिति सुदृढ़ बनाने और अपने लिए मजदूरी तयार करने की ओर रहे हैं। औद्योगिक अवस्थाओं का उन्हें या तो ज्ञान ही नहीं होता और यदि होता है तो दासपूर्ण, और इसी कारण यह आश्चर्य की बात नहीं है कि जो हड़तालें वे कराते हैं वे प्रायः असफल रहती हैं। नियोजकों के सम्मुख प्रतिशयोक्तिपूर्ण माँगें रखी जाती हैं और सौदागरी की विधि या तो होती ही नहीं और यदि होती है तो दासपूर्ण श्रमिक संघों के नेता हमेशा ईमानदार नहीं होते और उनके विरुद्ध श्रमिक संघों के अग्रदूतों के अभियोग भी लगाये गये हैं। इन बातों से श्रमिकों में अनुशासनवाद को बड़ा बाधा मिलता है। नवीनता के प्रति उनमें अविश्वास और आशंका पैदा होती है तथा वे श्रमिक संघों को स्वीकार करने में हिचकते हैं। नियोजक श्रमिकों को श्रमिक संघों के प्रतिष्ठा करने के लिये ऐसे मामलों का प्रचार करते हैं।

निष्पक्षता और श्रमिकों के वर्गों के कारण श्रमिक नेताओं को प्रारम्भ में भयकर कठिनाइयों का सामना करना पड़ा। अत्यल्प मजदूरी के कारण श्रमिकों के लिये खर्च पूरा करना भी कठिन था। जा भी थोड़ा बहुत वे बचाने में समर्थ थे वह कभी न समाप्त होने वाले कष्ट के भुगतान में चला जाता था। ऐसी स्थिति में श्रमिक संघों का बहुत कम चला भी दे पान में वे अपने को असमर्थ पाते थे। यदि पूर्णतः धन न हो तो श्रमिक संघ अपने कर्तव्यों का भलीभाँति पालन नहीं कर सकते। भारतीय श्रमिक संघ न तो वित्तिक कमचारी रखने अथवा न कोई लाभकारी योजना चलाने में समर्थ है। किसी श्रमिक संघ में सदस्य न होने पर सदस्यता समाप्त हो जाने में कोई हानि नहीं पहुँचती। यदि कोई सुविधा नहीं है तो श्रमिकों की रुचि और भी नष्ट पड़ जाती है। अवस्थायें अजब बदल गई हैं। शिक्षाशाली आन्दोलन का सूत्रपात करके श्रमिक संघ धन एकत्र कर सकते हैं, अपनी स्थिति को मजबूत बना सकते हैं तथा नये सदस्यों को आकर्षित कर सकते हैं।

श्रमिकों के जीवन में अवकाश बहुत कम होने हैं। अवकाश की कमी से श्रमिक संघों के कार्यों में बाधा पड़ती है। काम के घंटे अधिक हैं। थका हुआ श्रमिक जब घर लौटता है तो न तो उसके पास समय होता है और न ही श्रमिक संघों के कार्यों में भाग लेने की उम्रगी रुचि होती है। वह बचे हुए घंटे अपनी कम आय को बचाने में व्यस्त रहता है। श्रमिक प्रायः काम करने के स्थान से काफी दूर रहते हैं



विशेषकर जब वह पढ़ने मे ही बज से लदा ह एक् अनिरिक्त बाधा विमानन के कारण है जा चारा आग व्याप्त है और जिनमे होकर श्रमिक सघता को विकास करा है । भाषा और जाति की भिन्नतायें अलग करन वाले तरव हैं और उनम मध्यस्थो का सक्रिय सहयोग प्राय जुड जाता ह जो उनके समान ही एक क्षनिक माठन के अनुप होता है । निन्तु इसमे भी शक्ति सूत्रभूत कठिनाइया हैं । भारतीय श्रमिक म प्रजातान्त्रिक आदर्श का अभी विकास होना ह और शिक्षा की कमी सबसे गम्भीर बाधा है । <sup>१</sup> श्रमिक सघना बहुत सी कठिनाइयो मे आज भी नही उभर पाई ।

दापाभा अथवा कमिया को दूर करन के निव प्रयत्न निव जा रहे हैं । राज्य श्रमिक सघा को महायन्ता और प्रास्ताहव द रहा ह । श्रमिक म शिक्षा का प्रसार भी हा रहा है । सेनायाजन कार्यालय और श्रम अधिकारिया द्वारा भर्ती की उन्नत प्रथा से मध्यस्था को घातक बाधा न मिला ह । जाति त्रार सम्प्रदाया पर आधारित विभेन को प्रानाहता गही मिलना और श्रमिक म बग भावना तनी से विकसित हो रही है । उ वास्तविकताया क अनुप नियोजक भी प्रपन दृष्टिकान को बदल रहे हैं । जनमत अधिक जागरूक और सकल हो गया ह । सबेस म एक स्थायी आन्दोलन की स्थापना हो गई है । वनमान प्रवृत्तिया प्रुभसूचक हैं ।

### नियोजकों की अभिवृत्ति तथा प्रतिरोध

[illegible]

(१) मिन माविना उमा भाव, रज और/अथवा विद्युत शक्ति का उपयोग करने वाला व सोर सामान्य शक्ति स संचयित किया जा स मैत्री भावनाओं और लयता की उद्दिष्ट है।

(०) मय व मन्मथा र मीर मन्मथ मयथा रा प्रयत्न करना,

(३) भारत के व्यापार समितियों तथा व्यापार की मामलों में न तथा मुनी अन्य व्यापार का नियंत्रण न मुनी तत् तथा प्रवर्तित रहना,

(८) व्यापार आगमन तथा उत्पादन ग मन्त्रालय अथवा मन्त्रालयों के प्रभार पर विचार करना।

(१) अग्नि एवम् वरुणा नद्याः प्रसङ्गितं वृत्तं, ध्यायार, वाग्विष्य  
तना ज्ञानम् स तत्राग्निं अग्निं तस्या वा गुरुणा वा एवम् तस्या, अग्निं प्रसङ्गितं  
वरुणा ।

उम्मा र मभा मित मातिर दयस मग्ग्य हा मसन थ । नीम्र ही म्हा  
सय म्हा पतिगानी दो म्हा श्रीर बग्गद र मित मातिरा का प्रनिधिहित्व मग्गने  
उमा ।

गुजराती महासभा और समितिओं में अपने-अपना प्रतिनिधित्व किया। महाराष्ट्र की उमा प्रतिनिधियों से निम्न विषय और महासभा के दिव्य प्रामाणिकता पर चर्चा की।

उसी प्रकार का एक दूसरा पुराना मण्डप भारतीय इन्डियन मन्च है जिसकी स्थापना १८८७ में हुई थी। भारत में शिक्षा का यह भी एक गतिमान मन्च है। यह मन्च अथ मध्यमवर्गीय छात्रों में भी निवास का व मण्डप स्थापित हुए।

वर्तमान नियोजक संगठनों का निर्माण औद्योगिक अथवा प्रादेशिक आधार पर किया गया है। इस प्रकार भारतीय जूट मिल सघ, भारतीय चीनी मिल मालिक सघ, भारतीय चाय सघ, भारतीय खनन सघ भारतीय इजीनियरिंग सघ वनस्पति उत्पादक सघ, भारतीय कागज मिल सघ औद्योगिक आधार पर नियोजक संगठनों के उदाहरण हैं। इस आधार पर प्रायः सभी महत्वपूर्ण उद्योगों में नियोजकों के संगठन हैं। कुछ महत्वपूर्ण औद्योगिक क्षेत्रों में क्षेत्रीय नियोजक सघ भी विद्यमान हैं। बम्बई मिल मालिक सघ, ग्रहम्पादाद मिल मालिक सघ, बंगाल मिल मालिक सघ तथा उत्तरी भारत नियोजक सघ इसके उदाहरण हैं।

इन सघों का उद्देश्य अपने सदस्यों के हितों की विशेष रूप से तथा उद्योग पतिया और व्यापारियों की सामान्य रूप से रक्षा तथा प्रवर्धन करना है। इन संगठनों को पर्याप्त सफलता मिली है। औद्योगिक व्यापारिक तथा आर्थिक नीति के सम्बन्ध में नियोजक अपना एक दृष्टिकोण प्रस्तुत करने में समर्थ हुए हैं। उनके शक्तिशाली साठन, बृहत् आर्थिक स्रोत तथा निजी समाचार पत्र हैं। श्रमिक संगठनों की अपेक्षा नियोजकों के संगठन भलीभांति संगठित तथा अधिक शक्तिशाली हैं।

सरकार ने इन सघों को न केवल सहानुभूति दी बल्कि इन्हें मान्यता भी प्रदान की। ब्रिटिश सरकार ने तो विशेषकर प्रथम विश्वयुद्ध के बाद राजनतिक आन्दोलन के बढ़त हुए प्रभाव को रोकने के लिये इन सघों का उपयोग एक प्राचीर की तरह करना चाहा था। युद्धकाल में भारतीय पूँजीपतियों ने बहुत लाभ अर्जित किया था। औद्योगिक आयोग का यह सुझाव था कि सरकार को भविष्य में देश के औद्योगिक विकास में अधिक सक्रिय सहयोग देना चाहिये। औद्योगिक आयोग के सुझावों का क्षेत्र भी बहुत व्यापक था। राजकोपीय स्वायत्तता प्रदान की गई थी। इस स्थिति में राजनतिक उद्देश्य आर्थिक लक्ष्यों से अधिक महत्वपूर्ण हो गये तथा पूँजीपतियों को सम्मत करने के लिये प्रयत्न किये गये। 'युद्धोपरात काल के इतिहास पर यदि निष्पक्ष रूप से दृष्टि डालें तो यह निष्पक्ष अवश्यम्भावी प्रतीत होता है कि भारत में राजनतिक आन्दोलन की शक्ति बढ़ने के साथ जिसके द्वारा ब्रिटिश राज्य के आधार को ही चुनौती दी जा रही थी सरकार ने इस आवश्यकता को स्वीकार किया कि ब्रिटिश उद्योगों के हितों की रक्षा के लिये पूँजीपति वर्ग को सन्तुष्ट रखा जाय (शिवाराव)। पूँजीपतियों और भूमिपतियों का सभी विधान सभाओं में विशेष रूप से प्रतिनिधित्व प्रदान करने का यह एक कारण था। श्रमिक प्रतिनिधियों के निर्वाचन में सम्पत्तिधारी वर्गों का भताधिकार निर्वाचन-क्षेत्रों का विस्तार तथा अधिक व्यय की सम्भावना बाधक थे। युद्धोत्तर काल के प्रारम्भ में भारतीय पूँजीपति निश्चित थे क्योंकि युद्ध ने उन्हें अप्रूप समृद्धि प्रदान की थी तथा सरकार भी नहीं चाहती थी कि वे राष्ट्रवादी शक्तियों के साथ सम्मिलित हों। फलतः पूँजीपतियों की पक्षीय प्रयत्नियाँ भी मँबाईं। उन्होंने सरकार में सुविधाय

प्राप्त की तथा राष्ट्रीय भावनाओं की भी सरणी बजायी।

सरकार द्वारा श्रमिक संगठना का स्वागत करना तो दूर रहा वरन् उन्हें निश्चिन्त रूप से हतात्माहित किया गया। सरकार का अनुमान था कि श्रमिक सभा का संगठन मुख्यतया श्रमिका व हिन्दी की रखा व निय नहीं किया गया था वरन् इसके पीछे राजनितिक उद्देश्य भी निहित थे। इसी कारण जब भी श्रम और पूँजी में विवाद हुआ सरकार ने मध्यवर्ती नियान्तका का ही पक्ष लिया। अँग्रेज इण्डिया ट्रैड यूनियन का प्रसन्न न अपने जनवरी १९२६ के अधिवेशन में निम्नलिखित प्रस्ताव पारित किया —

लगभग सभी मुख्य हड़तालों अथवा तानाशेरी के अवसरों पर हड़तालियाँ व अभिप्रासनों के लिये पुनः अथवा सभा के प्रयोग का सभा प्रजल विरोध करनी है इसके परिणामस्वरूप वह स्थितियाँ में निश्चित श्रमिका की मृदु हो जाती है या व अत्यन्त घायन हो जाते हैं। इस सभा का विचार यह है कि नियोजन के पक्ष में सरकारी या पुनः शक्ति का प्रयोग करना है उमंग श्रमिका का वह गुरुता नहीं प्राप्त हो पाती या नियोजन व विरोध में उन्हें प्राप्त होने की शक्ति और यह ध्यान औद्योगिक विवादों के सम्बन्ध में सरकार की तटस्थता और निष्पक्षता की घोषित नीति के विरुद्ध है। यह सभा सरकार को गहरा ज्ञानाप, या शक्ति के अनावश्यक प्रयोग से श्रमिका में बढ़ता जा रहा है के विरुद्ध चेतावनी देती है।” भारतीय श्रमिक मंच सघान ने भी अपने १९३२ में आयोजित प्रथम अधिवेशन में सरकार द्वारा भारतीय दंड महिता तथा दंड प्रक्रिया संहिता और अन्य दमनकारी उपायों द्वारा अधाधुनिक श्रमिका की उच्चिन्त भागा का विरोध और नियोजन की सहायता करने की नीति की निंदा करते हुए एक प्रस्ताव पारित किया।

स्वतन्त्रता प्राप्ति के बाद सरकार के दृष्टिकोण में परिवर्तन हुआ है। अब श्रमिक सभा व विरुद्ध सरकार विभेद नहीं करनी। नियोजक और श्रमिकों के संगठनों को सामान्यतया एक ही स्तर पर माना जाता है। वरन् तथा राज्य द्वारा स्थापित विभिन्न वधानिक तथा अन्य मस्याओं में उन्हें समान प्रतिनिधित्व प्रदान किया गया है। दाना के प्रतिनिधियों से सरकार औद्योगिक तथा श्रमिक मामलों में सलाह लेती है।

भारत में विभिन्न नियान्तक संगठना न दो राष्ट्रीय सघान स्थापित किये हैं यथा—भारतीय नियोजन सघान और अखिल भारतीय औद्योगिक नियोजक संगठन। मगदित उद्योगों की उमंग सम्पूर्ण श्रमशक्ति दन दाना सघानों के अंतर्गत आ जाती है। भारतीय नियोजन व प्रतिनिधि रूप में सरकार ने दन दोनों सघानों का मान्यता प्रदान की है। भारतीय सघानों द्वारा अनुसारित परम्परा यह रही है कि वे संयुक्त रूप से भारत में नियान्तका का प्रतिनिधित्व करने के लिये व्यक्तियाँ और प्रतिनिधियाँ व नाम अनुमादित करते हैं। अन्तर्राष्ट्रीय मस्याओं जग—अन्तर्राष्ट्रीय

श्रम सम्मेलन, अन्तराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन की औद्योगिक समितियाँ तथा एशिया और सुदूर पूर्व के आर्थिक आयोग में नियोजकों के प्रतिनिधियाँ न सन्धि में लिया है। अपने देश में विभिन्न द्वितीय तथा तृतीय समितियाँ जैसे—भारतीय श्रम सम्मेलन स्थायी श्रम समिति, केन्द्रीय न्यूनतम मजदूरी सलाहकार मंडल उद्योग तथा श्रमिक संयुक्त सलाहकार मंडल, कमचारी राज्य शिपा निगम तथा स्वास्थ्य हित परिषद् में भी उन्होंने पूर्णतया प्रतिनिधित्व किया है। दोनों ही सभान अन्तराष्ट्रीय नियोजक संगठन, ब्रसेल्स से सम्बद्ध है तथा उसके कार्यों और कार्यवाहियों में सन्धि संबंध रखते हैं।

### अखिल भारतीय औद्योगिक नियोजक संगठन

१९३३ में निम्नलिखित उद्देश्यों को प्राप्ति के लिए संगठन की स्थापना की गई थी —

(१) भारत में औद्योगिक विकास की सुरक्षा और प्रवर्धन के लिये सभी आवश्यक उपायों का प्रयोग।

(२) संगठन के मध्य में प्रांतीय केन्द्रीय तथा राष्ट्रीय अधिकारियों को प्रतिष्ठापण प्रस्तुत करना।

(३) विधानों या अन्य माधनों जिनसे प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप में नाना प्रकार का विरोध उद्योगों पर प्रभाव पड़ता है के प्रवर्धन सहयोग अथवा विरोध के लिये सभी आवश्यक कार्यवाही करना।

(४) व्यापार बाधित तथा उद्योगों के हितों को प्रभावित करने वाली समितियों, सम्मेलनों तथा अन्तराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में भारतीय नियोजकों के प्रतिनिधित्व के लिये प्रतिनिधियों और सलाहकारों के नाम निर्दिष्ट करना तथा ऐसे सम्मेलनों और समितियों में आन वाले विषयों पर विवाद करना निरूपित करना तथा उन्हें कार्यान्वित करना।

(५) अन्तराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन और अन्य सम्मेलनों तथा समितियों के सुझावों या मायताओं के प्रवर्धन सहयोग या विरोध के लिये आवश्यक कार्यवाही करना।

(६) सदस्यों के हितों का प्रभावित करने वाले सभी विषयों पर जिसमें संगठन के सदस्यों द्वारा आयोजित विभिन्न उद्योगों में औद्योगिक श्रमिकों की सेवा याजन की शर्तें भी सम्मिलित हैं, यथासंभव सामूहिक तथा समितित कार्यों के लिए प्रयत्न करना।

(७) सभी धार्मिक विवादों जिनमें सदस्यों द्वारा संचालित उद्योगों में माल्यात्मक अथवा सभी आवश्यक कार्य करना।

(८) देश के व्यापार और उद्योगों की अहितकारी कार्यवाहियों के विरोध में प्रयत्न करना।



(६) श्रम के सामान्य उत्पादन के लिये सभी सुविचारित योजनाओं तथा श्रम और पूँजी के बीच अच्छे संबंधों की स्थापना के लिये उपायों का प्रवर्तित करना और सहयोग देना ।

उद्योगों के सच और निम्नी भी उद्योग में संबंधित कोई भी फर्म या समुत्पत्स्व-कम्पनी इस संगठन के सदस्य हो सकती हैं। एक सच का सम्बन्धता के लिये प्रायतःपत्र देना पड़ता है जबकि व्यक्तियों, फर्मों और समुत्पत्स्व-कम्पनियों का निर्वाचन किया जाता है। सदस्यों के लिये ५०० रुपये तथा व्यक्तियों, फर्मों और समुत्पत्स्व-कम्पनियों के लिये १०० रुपये वार्षिक सम्बन्धता शुल्क है। सदस्य, जिनका चयन तीन महान सच कराया है और जो लिखित सूचना के दो महीने के भीतर भुगतान नहीं करते संगठन सदस्य नहीं रह जाते। एक सच सदस्य का पाँच वोट तथा व्यक्तिगत सदस्य को चयन एक वोट देने का अधिकार है। इस प्रकार साधारण सभा में भाग लेने के लिये प्रत्येक सच सदस्य का पाँच प्रतिनिधियों और व्यक्तिगत सदस्य का एक प्रतिनिधि नामजद करने का अधिकार है। प्रत्येक प्रतिनिधि का एक वोट होता है।

एक समिति संगठन के प्रशासन की दायिर्भाव एक समिति करती है जिसमें निम्नलिखित सदस्य होते हैं

(१) एक अध्यक्ष, (२) एक उपाध्यक्ष (३) एक अवनति का पाध्यक्ष, (४) संगठन के प्रत्येक सच सम्बन्ध का एक नामजद प्रतिनिधि, (५) व्यक्तिगत सदस्यों में से उनका प्रतिनिधित्व करने के लिये चुने गये प्रतिनिधियों द्वारा निर्वाचित चार प्रतिनिधि और (६) समिति के सम्बन्धों द्वारा अधिन स अधिन चार सहवृत्त सदस्य। अध्यक्ष उपाध्यक्ष तथा अवनति का पाध्यक्ष का कार्यकाल दो वर्ष है। समिति के सदस्य प्रतिवर्ष निर्वाचित होते हैं। उपाध्यक्ष और अवनति का पाध्यक्ष का चुनाव समिति द्वारा अपने सम्बन्धों में से किया जाता है। अथवा का चुनाव वार्षिक साधारण सभा में होता है। वार्षिक साधारण सभा प्रतिवर्ष एक बार आयोजन, ३० दिन की सूचना के बाद की जाती है। वृत्त सम्बन्धों में से यदि एक तिहाई सदस्य चाहें तो विशेष सभा बुलाई जा सकती है। बहुमत द्वारा सभा प्रश्नों का निश्चय लिया जाता है।

इस संगठन में १९४३ में २८ सच सम्बन्ध तथा १६५ व्यक्तिगत सम्बन्ध थे। १९४४ के आँकड़े अलग २७ और १५२ हैं।

### भारतीय नियोजक मंचान

मंचान एक लाभरहित सच है जिसका निम्नलिखित उद्देश्यों के साथ १९२१ में स्थापना की गयी थी

(१) नियोजक मंचान की मर्यादा का प्रोत्साहित करना तथा उनके बीच

सहाय्य में वृद्धि करना ।

(२) भारत में व्यापार वाणिज्य उद्योग और उत्पादन में लग नियोजकों के हिता की सुरक्षा तथा प्रवर्धन करना ।

(३) ऐसे नियोजकों के हितों का प्रभावित करने वाले या सम्बद्ध सभी प्रश्नों पर विचार करना ।

(४) ऐसे नियोजकों के हितों का प्रभावित करने वाले अधार्मिक या धर्म प्रभावों का प्रवर्धन या विरोध करना तथा इन हिता से सम्बन्धित मामलों पर विभिन्न अप्रवृत्तियों के लिये प्रतिनिधित्व करना ।

(५) वार्षिक अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों में भारतीय नियोजकों का प्रतिनिधित्व करने के लिये प्रतिनिधियों और सलाहकारों के नाम निर्दिष्ट करना ऐसे सम्मेलनों की कार्य सूची में दिय गये विषयों पर विचार विमर्श करना तथा विचारों को सराबोर करना, और अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों की कार्यवाही के प्रवर्धन सहयोग या विरोध के लिये समुचित कार्यवाही करना ।

(६) सदस्यों के हिता का प्रभावित करने वाले सभी विषयों पर मासिक और सम्मिलित कार्यवाही के लिये, जहाँ भी संभव हो प्रयत्न करना ।

(७) श्रमिकों के उत्थान के लिय सभी सुविचारित योजनाओं में सहयोग देना और प्रवर्धन करना तथा श्रम और पूँजी के बीच घटते संबंधों को स्थापना के लिय सभी संभव प्रयत्न करना ।

(८) सभा द्वारा प्रतिनिधित्व औद्योगिक उद्यमों के स्वरूप क्षेत्र महत्व और आवश्यकता के विषय में जनसाधारण को सूचित रखने के ध्येय में प्रचार करना ।

नियोजकों, व्यक्तियों फर्मों या कम्पनियों के सभी सच जिनमें एक हजार से कम श्रमिक काम नहीं करते तथा व्यक्ति फर्म अथवा कम्पनियाँ जो प्रवर्धनाधिकर्ता, मंचिव अथवा कोषाध्यक्ष संस्थाओं के रूप में कार्य करती हैं और जिनके अंतर्गत एक हजार से कम श्रमिक काम नहीं करते, इस मधान के सदस्य हो सकते हैं । सदस्य का नाम प्रस्तावित और अनुमोदित हो जाने के बाद सदस्यता के लिय निर्वाचन होता है । "न्यूनतम वार्षिक सदस्यता शुल्क" जो किसी वार्षिक-सभा में बदला जा सकता है, सौ रुपये है । जिन सदस्यों का शुल्क तीन महीने से बकाया है और जो सूचना प्राप्त होने के एक महीने के भीतर चढ़ा जमा नहीं कराते सदस्यता में वृद्धि कर दिए जाते हैं । साधारण अथवा विशेष सभा में उपस्थित सदस्यों तथा जिन्हें मत देने का अधिकार है के तीन चौथाई बहुमत से सदस्यता को निष्कासित भी किया जा सकता है ।

स्मृति पत्र में व्यवस्था है कि सच के विघटन के समय प्रत्येक सदस्य को ५० रुपये तक की धनराशि देने की जिम्मेदारी लेनी पड़ेगी और विघटन के समय के

जो सदस्य हैं या जिनकी सदस्यता एक वर्ष के भीतर ही समाप्त हुई है सदस्य मान जायेंगे। इसके अलावा तब के समान पर सम्पत्ति सदस्यता में वितरित नहीं की जायगी अपितु उसी प्रकार के उद्देश्य रखन वाली किसी सस्था या सस्थाओं को सौंप दी जायगी।

कार्यकारिणी में एक अध्यक्ष तीन उपाध्यक्ष एक लेखापरीक्षक तथा एक सचिव होता है। अधिकारिया का चुनाव प्रतिवर्ष होता है। एक बार निर्वाचित व्यक्ति पुनः चुन जा सकते हैं। लेखापरीक्षक तथा सचिव का छोड़कर अन्य पदाधिकारी गवतनिक होते हैं। सधान की सामान्य साधारण सभा एक महीने की सूचना पर प्रति वर्ष कम से कम एक बार आयोजित की जाती है। जब भी अध्यक्ष आवश्यक समझे विशेष सभा बुला सकता है। कम से कम चार सदस्य जो कुल मी के एक चौथाई का प्रतिनिधित्व करते हों की मांग पर, सूचना प्राप्त होने की तिथि से २८ दिन के भीतर अतिरिक्त सामान्य बैठक बुलाई जा सकती है। दो महीने की सूचना के बाद नियमा पर पुनः विचार करने बदलने अथवा संशोधित करने के लिये अतिरिक्त सामान्य साधारण सभा बुलाई जा सकती है।

सदस्य स्वयं उपस्थित होकर अथवा दूसरा के द्वारा मत दे सकते हैं लेकिन ऐसा तभी संभव है जब सारा चढ़ा दे दिया गया हो। हाथ उठाने पर प्रत्येक सदस्य का एक ही वाट हाता है किन्तु जब मतदान होता है तो प्रत्येक सदस्य श्रमिक की सस्था के आधार पर निम्नलिखित योजनानुसार मता का अधिकारी होता है —

१००० से लेकर २००० श्रमिकों पर एक मत।

२००० से १०००० तक प्रत्येक २००० श्रमिकों पर एक मत।

१०००० से २००००० तक प्रत्येक ५००० श्रमिकों पर एक मत।

२००००० से ३०००००० तक प्रत्येक १०००० श्रमिकों पर एक मत।

३००००० से अधिक प्रत्येक २०००० श्रमिकों पर एक मत।

स्थापना के बाद से सधान में स्थिर प्रगति की है। १९५३-५४ को समाप्त होने वाले वर्ष में सदस्यता सधा और व्यक्तियों को मिलाकर ३५ थी। १९५४-५५ में सदस्य संख्या बढ़कर ३७ हो गई।

### श्रमिक सघना के प्रति नियोजकों की अभिवृत्ति

श्रमिक सघना के प्रति व्यक्तिगत नियोजकों की भिन्न भिन्न अभिवृत्ति है कुछ नियोजकों की प्रवृत्ति उदासीनता में प्रतिराध तक की है और कुछ तो अपने कम चारिया के प्रत्येक साठन का दमन कर देना चाहते हैं। साधारणतया नियोजक जयल विवशता में अपने कमचारियों के सधा को मायता देते हैं। वे श्रमिक सघ आन्दोलन का दवान का भी प्रयत्न करते हैं। श्रमिक सधा में अनुसन्धन पर ही उन्हें स्वागत किया जाता है। नियोजकों के अनुमान श्रमिक सघ अवाञ्छनीय है जा उनके

स्वतन्त्र व्यापार करने के अधिकार में हस्तक्षेप करते हैं। परन्तु स्वल्प नियामकों ने प्रायः इस दश में श्रमिक सभा के विकास में बाधा पहुँचाने के प्रयत्न किये हैं।

राज्य की प्रगतिशील श्रमनीति पर ना नियोजक सदह करत ह। इस प्रकार ब्रिटिश शासनकाल में स्त्रिया और बच्चा की सुरक्षा के लिये आरम्भ क श्रम अधिनियम उनकी दृष्टि में सरकार द्वारा भारत में उद्योगों के विकास को रोकने का प्रयत्न था। इस काल में एता विचार था कि लकाशायर के हिता की रक्षा क लिये ही विधानों का अधिनियम किया गया है। इस दश के राष्ट्रवादियों ने भी ऐसी ही आशंका व्यक्त की। लेकिन इन विधानों के प्रति अरवि प्रकट करत हुए भी नियोजक न अपने कर्मचारियों के हिता की तनिक भी चिन्ता नहा की और न उनके काय तथा सेवा की अवस्थाओं में सुधार के प्रयत्न किये।

प्रथम विश्वयुद्ध काल में तथा मुख्यकर उसके बाद राज्य की श्रमनीति के प्रति नियोजकों के दृष्टिकोण में परिवर्तन हुआ। सरकार भी पूँजीपतियों का सहयोग प्राप्त करना चाहती थी अतः वह ऐसा कोई कदम नहीं उठाना चाहती थी जिससे नियोजकों की सहभावना तथा सहायता प्राप्त करने में बाधा पड़े। सत्य तो यह है कि सरकार ने नियोजकों का पक्षपात किया। ऐसे बहुत से उदाहरण हैं जहाँ लोगों का श्रमिक सभा कार्यों में भाग लेने के लिये पुलिस द्वारा परेशान किया गया।

श्रमिक सभा कार्यों में रवि रखने वाले श्रमिकों पर अत्याचार द्वारा श्रमिक सभा के सगठन का आसानी से रोक जा सकता है। नियोजक श्रमिक सभा सदस्यों के प्रति विभेद करते हैं। ऐसे कई उदाहरण हैं जहाँ श्रमिकों को श्रमिक सभा के कार्यों में भाग लेने के कारण, निलम्बित स्थानांतरित और सेवा से निकाला गया। उन्हें उनके विशेषाधिकारों से वंचित कर दिया गया। श्रमिक नतुर्व सभालन से घबड़ात ह। बलीकरण का भय बहुत से श्रमिक सभा के विघटन के लिये उत्तरदायी रहा है। श्रमिक सभा या सभाओं में सम्मिलित होने के इच्छुक नहीं थे। बम्बई औद्योगिक विवाद अधिनियम १९२० द्वारा श्रमिकों के बलीकरण को उनके द्वारा श्रमिक सभों के सदस्य हान या उनके कार्यों में भाग लेने पर अपराध घोषित कर दिया गया जो एक हजार रुपये तक के जुर्माने से दण्डनीय था। बायासिया का अधिकार दिया गया कि वे दण्ड द्वारा प्राप्त धनराशि में से क्षतिपूर्ति कर दें। किन्तु श्रमिकों के लिये यह प्रमाणित करना कि उनका बलीकरण किया जा रहा है बहुत ही कठिन था। केन्द्रीय और कुछ राज्य सरकारों द्वारा औद्योगिक विवाद अधिनियम के अन्तर्गत कुछ सुरक्षा प्रदान की गई है। लेकिन यह अप्रत्याप्त है और बलीकरण का भय समाप्त नहीं हुआ है।

बलीकरण की मात्रा का अनुमान इस तथ्य से लगाया जा सकता है कि अहमदाबाद बस्त्र उद्योग श्रमिक सभा जम शक्तिशाली सगठन को १९३६-३७ के समाप्त होने वाले वर्ष में ४५,००० रुपये वनीकरण लाभ के रूप में देना पड़ा।

१९३६-३७ के अपने वार्षिक प्रतिवेदन में सच को उल्लेख करना पड़ा कि "श्रम संगठना के विस्तार को हतोत्साहित करने वाला सबसे अधिक शक्तिशाली तथ्य वनीकरण का भय है।" उपयुक्त विधानों के अतिनियमन से ऐसा प्रतीत होता है कि स्थिति में पर्याप्त सुधार नहीं हुआ है। हमारे देश में यायाधिकरण और यायालया की अनुशामनिकायवाहिया के नाम पर बहुत से गलत सेवानिवृत्ति, निलम्बन और दण्डों के मामले निपटान पड़े हैं और बहुतों में उन्होंने नियोजकों के विरुद्ध निएय दिया है तथा सेवानिवृत्ति कमचारियों की पुनर्नियुक्ति के आदेश दिये हैं।

नियोजकों के दृष्टिकोण में कोई महत्वपूर्ण परिवर्तन नहीं हुआ है। अहमदाबाद वस्त्र उद्योग श्रमिक सच ने १९४१-४२ में श्रमिक सच कार्यों के कारण बाधा डालने, परेशान करने तथा बलीकरण करने की १०३ शिकायतें की। अयाय-पूर्ण दण्डों की गलती उन्नीस २१७० थी। १९४३-४४ में स्थिति बही रही। श्रमिक सच कार्यों का सम्बन्ध में १०० शिकायतें तथा अयायपूर्ण दण्डों के २८१३ मामले हुए। अहमदाबाद वस्त्र उद्योग श्रमिक सच, देश के सुसंगठित और अयाधिक स्थायी श्रमिक सचों में से एक है। विभिन्न समस्याओं के प्रति सच की पहुँच उत्तरदायी और रचनात्मक रही है। यदि अहमदाबाद वस्त्र उद्योग श्रमिक सच जैसा सच न ऐसा मामला प्रतिवर्द्धित किये हैं तो औरों के बारे में जो तुलनात्मक रूप से कमजोर संगठन है कल्पना की जा सकती है।

श्रमिक सचों का कमजोर करने तथा श्रमिकों को संगठित होने में रोकने का नियम नियोजकों द्वारा सामान्य रूप से अपनायी गई एक अत्यन्त विधि श्रमिका का बीच फूट डालने की थी। जानि सम्प्रदाय, समुदाय के विभेद तथा प्राप्तीयता की भावनाओं अब भी बहुत बलवती है। श्रमिक सच आन्दोलन को कमजोर करने के नियम नियोजकों द्वारा शापण करना नहीं भूते। कुछ श्रमिका की पदोन्नति करने तथा अया का निलम्बित करने या फूट डालने का प्रयत्न किये गये हैं। श्रमिक नताओं के अनुभव इस बात का प्रमाण है कि श्रमिकों का विभाजित करके स्थायी और शक्तिशाली श्रमिक सच बनाने का प्रयत्न का छिन्न भिन्न करने में नियोजकों को सफलता मिली है।

इस उद्देश्य के लिए नियोजकों द्वारा अपनायी गई एक अत्यन्त विधि है कम्पनी सचों की संरचना या ऐसे सचों की स्थापना जिन पर नियोजकों का प्रभुत्व हो। कम्पनी सचों का प्रबंध द्वारा सभा प्रकार की मुविधायें की जानी हैं तथा उन्हें मायना और संरक्षण भी मिलता है। इस सचों का संगठन और प्राप्ति में नियोजकों प्रायः सक्रिय रूप से सम्बद्ध रहते हैं। सचों की नीतियाँ उनके द्वारा निर्दिष्ट और नियंत्रित होना चाहिए। निश्चय ही इन सचों में श्रमिका का हिस्सा नहीं हो सकता है। मुदागर

नाल म कम्पनी तथा की पर्याप्त सख्या म स्थापना की गई ।<sup>१</sup> नियोजकों की नीति के कारण जो कठपुतली श्रमिक तथा का निर्माण चाहते थे ऐसा सम्भव हुआ । न्यायालय के समक्ष ऐसे बड़े मायन आय है जहां नियोजकों द्वारा मंचालित श्रमिक सघों ने वास्तविक श्रमिक सघों का दबाव के प्रयत्न किया है ।

श्रमिक नेताओं के एक बग का कुमलाकर भा नियोजकों न श्रमिक सघ आंदोलन का नीचा दिखाने की कागिरी की है । प्राय ही नेताओं को घूस दिया जाता है अच्छे पदा का प्रलोभन दिया जाता है या कुछ अन्य लाभ पहुँचाये जाते हैं । यह माय तथ्य है कि कुछ श्रमिक नेताओं का घूम लिया जा सकता है हमारे देश म जहाँ गरीबी का राज्य है ये प्रलोभन बहुत शक्तिशाली होते हैं और कुछ लोग के लिए इनसे बच पाना कठिन होता है । इसके प्रतिरिक्त कुछ ऐसे भी श्रमिक नेता होते हैं जो केवल अपने व्यक्तिगत हिना की पूर्ति म ही रचि रखते हैं । फिर भी नियोजकों द्वारा धपनाये जाने वाले एंग सुच्छ साधन और प्रलोभन बहुत ही प्रबाधनीय हैं । नियोजकों की इस प्रवृत्ति की निन्ना की जानी चाहिये तथा नियोजक संगठनों को इस सम्बंध मे एक निश्चित नीति निर्धारित करनी चाहिये ।

श्रमिक सघों की अपने कर्मचारियों के प्रतिगिधि रूप मे मायनता देने मे इन्कार करना भी, श्रमिक सघों को क्षीण करने के लिये नियोजकों द्वारा समायतमा धपनायी जाने वाली एक अन्य विधि है । वे श्रमिक सघों से विचार विमर्श करने की अपेक्षा कर्मचारियों से व्यक्तिगत रूप म बात करते हैं । मायता दे देने स श्रमिक सघों को प्रतिष्ठा प्राप्त होती है और नियोजकों के नियम मह बाधक हो जाता है कि ये कर्मचारियों के काय धंधा सेवा सम्बंधी प्रवस्थाओं के बारे मे श्रमिक सघ या उसके प्रतिगिधियों मे विचार विमर्श करें । इसका अर्थ श्रमिक सघों का समान प्रतिष्ठा और समुक्त सलाह की स्वीकृति है । रायन कमीशन का यह मन था कि मान्यता का अर्थ होना चाहिये कि नियोजक सघ के इस अधिकार को मायता द कि वह उनसे अपने सदस्यों के सामान्य या विशेष हितों को प्रभावित करने वाले मामलों पर विचार विमर्श कर सकें । बिहार श्रम जाच समिति ने भी यह मत व्यक्त किया कि मायता देने का अर्थ है कि नियोजक अपने सत्पान म श्रमिकों का प्रभावित करने वाली स्थितियों के बारे मे श्रमिक सघ से विचार विमर्श करने के लिये इच्छुक हैं । संक्षेप मे मान्यता का अर्थ है नियोजकों द्वारा श्रमिक सघों को स्वीकार करना जिससे यह भी निहित है कि वे उनसे बातचीत करने के लिये प्रस्तुत हैं ।

श्रमिक सघों को मायता देने के प्रश्न पर एक नियोजक स दूसरे नियोजक क दृष्टिकोण म पर्याप्त भिन्नता है । अधिक प्रगतिशील नियोजकों ने वर्तमान ढाँच मे श्रमिक सघों की महत्ता को समझा है । और वास्तविक श्रमिक सघों को उन्हाते

संगतता में मायता प्रदान की है। फिर भी मायागन्तव्य नियोजक श्रमिन् मगट्टा के पक्ष में नहीं हैं और जवनक विवेक न हो जाय व मायता दन के प्रति उदासीन रहते हैं। श्रमिन् सधा का मायता न दन व मध्यम में नियोजन द्वारा नियोग मुख्य तब निम्ननिमित्त है —

(१) मघा म अगमन मत्स्य है (२) मघ अय अमिन मघ गहने म ही बिलमान है (३) अमिन मघ का कायरारिणी म कुट्ट बाहरी नाग, जिम कुट्ट नियानक द्वारा निराय मघ कुठिन रमचारी भी हा सतत है, सम्मिनन है (४) अमिन सघ की कायरारिणी म मग मगा व्यक्ति है जा नियानक के लिए अमाय है (५) अमिन मघ सविमान नियानक द्वारा अनुमादित नहीं है, (६) अमिन सघ की मत्स्यता कवल नियानक व कमचारिया तन हा सीमित नहीं है, और (७) अमिन मघ अधिनियम व अगमन अमिन सघ पजीता नहीं है ।

इसमें १ प्रतिनिधि प्राप्तिर्थाय प्रत्यागच्छ और निराधार हैं। इन प्राधान्य पर मान्यता दी जा सकती नहीं करना चाहिये। प्रथम में आपत्तिवा, यथा—श्रमिक मध्य कर्तव्य आपत्तकाल श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करना है तथा अन्य श्रमिक मध्य पहुँचे ही में विद्यमान है, म कुल प्रतिनिधता पक्ष हानी है। नियोजन एवं श्रमिक मध्य में, जिसका सम्बन्धना आप ही, मान्यता एवं म हिचकिचा करना है। फिर भी यह ध्यान रखने की बात है कि कुल मध्य बीच जान पर ही श्रमिक मध्य प्रतिनिधि समूह बन पायगा। नियोजन का महत्वांगी दृष्टिकोण इस अर्थ का समझ कर लगना है। उक्त अर्थों में श्रमिक मध्य का सभी कमचारियों का धारण म मान्यता का अधिकार नहीं देना चाहिये यदि उन अपने सम्बन्धों के प्रवृत्ति के रूप में मान्यता दी जा सकती है। किन्तु एक श्रमिक मध्य के हाने हुए दूसरे का मान्यता दे देना लगन नहीं है। इसमें मध्य पक्ष ही लगना है। यह किसी भी पक्ष में खतरा नियोजन को सम्बन्ध दृष्टिकोण अपनाना चाहिये। कुछ नियम निर्धारित कर लें चाहिये और जो श्रमिक मध्य उन नियमों के अनुगमन आता है उन्हें मान्यता दी जा सकती है।

तीमर चौथ श्रीर पाँचव आगर पर मायना १ ग्ना अविवर है। श्रमि  
मया की स्वायत्तता पर यह एक अनिवार्य होगा। जहाँ तक प्रशासन और  
मविधान का सम्बन्ध है प्रत्येक मय का स्वायत्त होना चाहिए। गहरी लागों की  
उपस्थिति प्रायः नियाजना के नियम अनिवार्य होती है लेकिन श्रमिक सभ कायकारण  
के कौन से सम्बन्ध है इसमें नियाजना का कोई मतलब नहीं रहना चाहिए। यह  
श्रमिकों के निरूपण का बात है। यह अस्मद्ध तर्क है कि बाहरी लाग राजनीति में  
भाग लेते हैं वे अपने व्यक्तित्वों द्वारा और लागों का ध्यान रखते हैं तथा उन्हें उद्योग  
का प्रभावित करने वाला आर्थिक या अन्य समस्याओं का ज्ञान नहीं होता। श्रमिकों  
का अपने मयों का मन्त्रिषान और नृत्त धुनन का अधिकार है और किसी का इसमें  
हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए। जो श्रमिक मय अधिकारों के अन्तर्गत पक्षीकृत नहीं हैं

उह नियोजकों द्वारा मायना न देना 'यादमगत हो सकता है। श्रमिक सभा का पजीकरण से अधिक प्रनिष्ठा मिलती है जो उनकी प्रमाणितता का सतून है। इसलिए नियोजक उचित रूप में मायता प्राप्त करने के लिए श्रमिक सभा के पजीकरण पर बल दे सकते हैं। वास्तविक श्रमिक सभा का नियोजकों की इस माँग पर कोई आपत्ति भी नहीं करनी चाहिये।

श्रमिक सभा को मायता देने का प्रश्न स्वस्थ औद्योगिक सम्बन्धों की उत्पत्ति से सम्बन्धित है। बहुत से औद्योगिक विवाद भूतन नियोजकों द्वारा श्रमिक सभा को मायता न देने पर उठ खड़े होते हैं। सामान्यतया प्रत्येक प्रमाणित श्रमिक सभा को मायता देनी चाहिये। बम्बई औद्योगिक विवाद समिति (१९२१) ने यह मत प्रकट किया कि प्रत्येक प्रमाणित श्रमिक सभा को मायता दी जानी चाहिये। गणतन्त्रवादी कमीशन का यह मत था कि 'इस तथ्य पर श्रमिक सभा की मायता को रोकना कि उनमें अल्पसंख्यक कमचारी हैं उचित नहीं है। उसी प्रकार एक से अधिक विरोधी सभा की अवस्थिति उनमें से किसी को या सभी को मायता न देने का पर्याप्त आधार नहीं है। समाज हित वान सभी कमचारियों का एक सभा में सम्मिलित होना उही के हित में वाछनीय है। लेकिन यह वान कमचारियों के लिये है नियानता से उसका कोई सम्बन्ध नहीं है।' इसी प्रकार कुछ बाहरी लोगों के हान पर मायता न देना अपायपूर्ण है। प्रत्येक देश में एक लागा की सन्ध्या बहुत अधिक है जो जीवन निर्वाह के लिये नियोजकों पर निर्भर न होकर भी श्रमिक सभा में सक्रिय रूप में सम्बद्ध रहना है। हमारे देश में बाहरी लोगों को भ्रम कर देने का यह प्रयत्न होता कि श्रमिकों के मामलों का प्रतिनिधित्व ठीक प्रकार में हो और वे नियोजकों के सम्मुख समर्पण कर दें। विहार श्रमिक जाच समिति ने कहा कि सभी सभा का तो पजीकृत है और जिन्हें स्थापित हुए कम से कम ६ माह हो गये हैं तथा जिनकी सदस्यता ५ प्रतिशत भी है मायता दी जानी चाहिये। भारतीय सभ अधिनियम १९२६ में केवल सभा के पजीकरण की व्यवस्था है। इसमें पजीकृत श्रमिक सभा का नियानता द्वारा मायता देने की कोई व्यवस्था नहीं है। बम्बई औद्योगिक विवाद अधिनियम १९३८ के अंतर्गत व्यवस्था है कि किसी उद्योग के अपने सस्थान में काम करने वाले कुछ कमचारियों का यदि २५ प्रतिशत सभ में सम्मिलित है तो उस सभ को नियोजकों द्वारा मायता दी जानी चाहिये। बम्बई औद्योगिक सम्बन्ध अधिनियम १९४६ के अंतर्गत श्रमिक सभों को तीन वर्गों में बाटा गया है यथा—प्रतिनिधि सभ योग्य सभ तथा प्राथमिक सभ और अधिनियम में दी गई शर्तों को पूरा करने वाले श्रमिक सभा को श्रमिकों के प्रतिनिधि रूप में मायता देनी पड़ेगी। मायता प्राप्त करने के लिये किये गये प्रयत्न औद्योगिक सम्बन्ध विधान के उपोत्पाद थे। एक महत्वपूर्ण कदम तब उठाना गया जब भारत सरकार ने प्रतिनिधि सभा की यदि वे निर्धारित शर्तों को पूरा करने हैं अन्विष्ट मायता के लिये श्रमिक सभ अधिनियम



म १९४७ में संशोधन किया, किंतु सरकार ने संशोधन का नाम न करने का निश्चय किया है।

अनिवार्य मायता का प्रश्न विवादास्पद है। श्रमिक आयाग ने विधान द्वारा अनिवार्य मायता को स्वीकार नहीं किया। आयाग ने विचार प्रकट किया कि "इन विचारों से श्रमिकों से सहानुभूति रखने वाले बहुत से लोग का यह प्रस्ताव, कि किन्हीं मामलों में अनिवार्य मायता होनी चाहिये, अनुमोदित करना हमारे लिए असंभव है। उदाहरण के लिए यह सुझाव दिया गया था कि नियोजक को अपने कर्मचारियों के पत्राचार से संधि संबंधित मायता देनी चाहिये। मायता का व्यापक अर्थ भी हो सकता है **गारुमी** नहीं। जहां हम चाहते हैं वहां कानून भी विधान वास्तविक और पूर्ण मायता नहीं दिला सकता, और बाध्य मायता भावनात्मक मायता से अनुसरित होनी चाहिये जिसमें संधि द्वारा प्रस्तुत प्रत्येक प्रश्न पर तरतरी और सहानुभूति से विचार किया जाय उन्हें अधिकारियों तक पहुँचाने की सुविधा हो तथा जहाँ उन्हें श्रेय मिलना चाहिये वहाँ उन्हें इच्छापूर्वक श्रेय दिया जाय। सामान्य परिस्थितियों में भारत सरकार भी ऐच्छिक मायता के पक्ष में है।

ऐच्छिक मायता नियोजन और नियोजन के संगठन की श्रमिकता पर आधारित है। नियोजन को यह स्वीकार करना चाहिये कि आधुनिक औद्योगिक जीवन में श्रमिक संधि आवश्यक है तथा वे औद्योगिक जीवन में रचनात्मक भूमिका अदा कर सकते हैं। यदि हम देश की आर्थिक व्यवस्था में उनका प्रभावकारी योगदान चाहते हैं तो प्रमाणिक श्रमिक संधि की मायता प्रथम आवश्यकता है। श्रमिक संधि का बरत बर्तन करना ही नहीं बल्कि उनसे प्रति सहानुभूतिपूर्ण व्यवहार करना भी आवश्यक है। इस सम्प्रदाय में नियोजन के दृष्टिकोण में कोई विशेष परिवर्तन नहीं हुआ है। उनमें से काफी मात्रा में अर्थ भी इस संगठन का अनुग्रह के रूप में मानते हैं जिसका बर्तन करना आवश्यक है। उनका दृष्टिकोण विरोधी है। इस दृष्टिकोण में आधुनिक परिवर्तन होना चाहिये। आधुनिक औद्योगिक संगठन सत्तोपजनक औद्योगिक संबंधों पर आधारित है, और अंतर्गतता, जिसे श्रमिक और नियोजन के बीच मानवीय सम्बन्ध के तीव्र समाधान और कुशल संगठन के उनका सुगम वाय संचालन समझ नहीं है। हमारे जगत् देश में, जहाँ श्रम-शक्ति मुख्यतया ग्रामीण क्षेत्रों में प्राप्त होती है और श्रमिक नीरस तथा बंदोर पद्धति के वाय तथा नगरीय जीवन को आगामी में अपना नहीं पाते, यह व्यवहारिक रूप में गहरा है। उनकी समस्याओं का सभी मतोंपूर्ण ढंग में हल किया जा सकता है जब उनका द्वारा चुने गए प्रतिनिधियों में परामर्श किया जाय। इसीलिए श्रमिक संधि मन्त्रवर्ग है तथा भारत में नियोजन का यह अनुभव करना चाहिये।

स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद की अवधि में जो विकास हुए हैं उनमें यह आता

नहीं होती कि नियोजकों ने इस तथ्य को स्वीकार किया है। इस सदन में श्रमिक सभा का वधिक मायता के प्रश्न पर विचार करना चाहिये। उन नियोजकों के सम्बंध में जो प्रमाणित श्रमिक सभों को मायता देने के अनिच्छुक हैं वधिक बाध्यता का सहारा लिया जा सकता है। प्रौद्योगिक विवादों को सुलभान में सरकार को अनिवार्यता पर बल दाही पड़ा। किंतु सभा की मायता के सदन में भी अनिवार्यता का सहारा लिया जाय। इसके निय गम्भीर विचार की आवश्यकता है। यतमान समय में मगठन कलाओं की अधिनाश शक्ति मायता प्राप्त करने में ही वेदित रहती है और जो उन्हें कटु और मुख्यतम सघष के बाद ही मिल पाती है। शक्ति का यह प्रकार क्षय होने के बजाय उमका उपनो अधिन रचनात्मक और लाभकारी उद्देश्या के लिये होना चाहिये। इस सघष में नियोजकों और कमचारियों के बीच की जो सम्भारता नष्ट होती है उसे दोनों पक्षों के भौतिक लाभों के लिये सुरक्षित किया जा सकता है। इसलिए यह आवश्यक और वाछनीय प्रतीत होता है कि श्रमिक सभों को मायता प्राप्त करने में कुछ वधिक सहायता मिलनी चाहिये। ऐच्छिक मायता अधिक उपयुक्त है। इसकी अनुपस्थिति में अनिवार्य मायता की व्यवस्था होनी चाहिये।

अनुशासन संहिता के अंगन जिसे निराश्रितों और केन्द्रीय श्रमिक सघ संगठनों ने स्वीकार किया सभा की मायता की समस्या का सुलभाने का प्रयत्न किया गया। यह व्यवस्था की गई है कि निराश्रितों का अत्यधिक प्रतिनिधि श्रमिक सघ को मायता देनी चाहिये और उसके साथ व्यवहार करना चाहिये। यह भी स्वीकार किया गया है कि मायता प्राप्त सघ के प्रतिनिधि स्वरूप को दो वर्ष तक नहीं बढ़तना चाहिये। इससे श्रमिक सघ की कुछ स्थिरता मिलेगी और वह वास्तविक रचनात्मक कार्यों में शक्ति लगा पायेगा। मायता के लिये इच्छुक श्रमिक सघ को मायता के लिये प्राथना करने से पूर्व पत्रीकृत कराव कम से कम एक वर्ष हो जाना चाहिये और उसके सदस्यता रजिस्टर में एक मस्थान के १५ प्रतिशत श्रमिक होने चाहिये जिन्होंने अपना चदा जमा करा दिया हो। स्थानीय क्षेत्र में एक उद्योग के प्रतिनिधित्व का दावा करने के लिये उम क्षेत्र के उद्योग विशेष में २५ प्रतिशत श्रमिक सघ के सदस्य होने चाहिये। सुरक्षात्मक दृष्टि से यह व्यवस्था की गई है कि जब सम्पूर्ण उद्योग के लिये एक प्रतिनिधि श्रमिक सघ है और यदि उद्योग विशेष की एक इकाई में ५० प्रतिशत या उससे अधिक श्रमिकों की सम्स्थता का कोई श्रमिक सघ दावा करता है तो उसे अपने सदस्यों की वषक्ति वडिताइया की दख भाल करने की मायता होती। यह भी बठा गया कि केवल वही सघ जो अनुशासन संहिता का पालन करके मायता के अधिकारी हावे।

यह प्रणिया दोषपूर्ण है क्योंकि इसमें अत्यधिक प्रतिनिधि सघ के निर्धारण के लिये गोपनीय मतदान की व्यवस्था नहीं है। इसमें लिय यह तक प्रस्तुत किया

जा सकता है कि हमारा देश में श्रमिक गणना अभी पिछड़ा हुआ देशों में है और यह भय है कि अनुत्तरदायी और न गण पर अविचार न करके । यह तब दलन शक्तिशाली नहीं कि मन्त्रालयों की विविध उद्दिष्टों को वास्तविकता में उलटाना जा सके ।

यही प्रकार यह भी स्पष्ट किया जाना चाहिये कि नियोजन तथा प्रतिनिधि मण्डलों को समझौते की क्या मायता होगी ? क्या समझौता सभी श्रमिकों पर या उनमें गण गण्डियों पर लागू होगा ?

किन्तु यह बात निराकरण के दृष्टिकोण पर निर्भर करती है । यह आशा की जाती है कि नियोजन के दृष्टिकोण में परिणत होगा और न श्रमिकों को और श्रमिक संगठनों के परिणत यथावत नीति धारणकर्तृक सिद्ध अनुभव धर्मवाद प्रद रक्षा भाग्य में द्वितीय विप्लव नया मुद्रास्तरणों में यह पाया गया कि श्रमिकों में भी अपनी संगठनात्मक शक्ति बढ़ाते और मुख्य प्रारम्भिक अधिकारों, विशेषाधिकारों तथा सुविधाओं का प्राप्त करने में व्यस्त है जिन्हें औद्योगिक प्रगतिशील राष्ट्राँ ने बहुत पहले स्वीकार कर लिया था और जो औद्योगिक जीवन के धर्म का गण्य है । मजदूरों को श्रमिकों नियोजन के प्रति प्रगतिशील धर्म । और ही श्रमिकों के उतार तथा सुविधाओं में सुधार करने तथा उनमें मात्र मानवीय व्यवहार करने की आवश्यकता का अनुभव कर लिया था किन्तु अविचार में धर्म ही यह अनुभूति नहीं रही और वर्णाश्रित और मानवाय माण्डव्यता का वास्तविकता के उन्मूलन क्षमता भी नहीं थी ।<sup>१</sup>

यह अनुभव लिया जा रहा है कि काफी मर्यादा में भारतीय श्रमिक प्रगतिशील के निम्न प्रगतिशील और श्रमिकों के मान मान । यह मर्यादाओं में मर्यादा में ।<sup>२</sup>

भारत में वर्तमान प्रगतिशील का प्रगतिशील दौड़ा । ही वर्तमान ही विविध और अतिरिक्त है ।<sup>३</sup> अभी वर्तमान में श्रमिकों है कि प्रगतिशील विराधा तथा का प्रगतिशील वर्तमान तथा अत्यधिक प्रतिनिधि मण्डल को मायता में लेकर और न उनका साथ निरंतर विमर्श करने श्रमिकों मण्डल का विचार करने के लिये प्रयत्नशील है ।<sup>४</sup> ऐसे उदाहरणों की कमी नहीं है जहाँ नियोजन के अतिरिक्त मण्डल श्रमिकों के माद उनके सामान्य श्रमिक मण्डल काव्यों को करने के लिए मण्डल नहीं लिया उद्योग में मायता में

१ कामस अगस्त ८, १९४६ पृ० २२।

२ चाँस मायस इंडस्ट्रियल रिलेशंस एंड इण्डिया पृ० १६६

३ चाँस मायस इंडस्ट्रियल रिलेशंस एंड इण्डिया पृ० १७६

४ हिन्दू महाद्वार तथा ८ वीं प्रगतिशील पृ० ६० वास्तु प्रगतिशील न हिन्दू महाद्वार मण्डल में समावेनित इकोनॉमिक मजदूर सभा को विचारित करने के लिये एक अन्य विरोध का गवयता वाले मण्डल को मायता प्रदान की ।

स्वीकार किये गये सिद्धांतों का हड़ता से पालन न करने नियोजकों ने सुखद औद्योगिक सन्ध्या के महत्त्व और आवश्यकता को भी नहीं समझा । <sup>१</sup>

यह भी स्पष्ट हो रहा है कि कुछ नियोजक विशेषकर मजदूर क्षेत्रों में अस्थायी श्रमशक्ति को जो साहज देने के लिये दापपूर्ण भर्ती प्रणाली को प्राथमिकता देते हैं । इससे उन्हें श्रमिका और उनके जीवन पर बड़ी नियंत्रण मिल जाता है । 'इस प्रकार नियोजक ऐसी श्रमशक्ति को प्राथमिकता देते हैं जो कि श्रमिक सघीय अधिकारियों को उत्प्रेषित करने कातक प्रहारा से उनसे अवरोध गमनागमन पर अचानक डालकर तथा स्वतन्त्रतापूर्वक सघीय फार्मलिया को सम्बद्ध करने या उन पर जबरदस्ती अधिकार करके श्रमिक तथा की प्रगति को अवरुद्ध करना और उन्हें द्रिष्टि भित्त करना आसान हो जाता ।' <sup>२</sup>

इन परिस्थितियों में यह आवश्यक है कि प्रबन्धकों के दृष्टिकोण में परिवर्तन और अभिनवीकरण हो । उन्हें श्रमिक सघा और श्रमिक साठना के औद्योगिक उत्पत्ति और विचार के आवश्यक और अनिवार्य परिणाम के रूप में समाधान स्थापित करना चाहिये । उन्हें चाहिये कि वे श्रमिक सघा के स्वस्थ विकास के लिये प्रयत्न करें । विशेषकर भारत में नियोजकों की स्थिति अधिक सुविधापूर्ण है । 'यदि औद्योगिक सघा को स्वस्थ और स्थायी आधार प्रदान करने की पवित्र आशाएँ पूरी करने हैं तो श्रमिक समस्याओं के प्रति नियोजकों के दृष्टिकोण में मौलिक परिवर्तन बहुत आवश्यक है ।' <sup>३</sup>

अतः यथोचित प्रत्यक्ष प्रशिक्षण की आवश्यकता अत्यावश्यक है । 'कुछ भी हो, समस्या यह है कि विशिष्ट समस्याओं के स्तर पर स्वस्थ प्रबन्ध नीतियों के पबलन के लिये समन्वित गठन किये जाय श्रमिक सघो और श्रमिका के माध्यम सन्ध्या के लिये स्वस्थ प्रतियाज्ञा और सिद्धांतों की स्थापना का ही प्रश्न नहीं है बल्कि प्रबन्धकीय प्रणाली और शिक्षा का भी आवश्यकता है क्योंकि उचित प्रशिक्षित प्रबन्ध से ही उचित कामवाही की आशा की जा सकती है ।' <sup>४</sup> श्रम समस्याओं को सुलभान में प्रबन्ध के निम्न स्तर का अधिन प्रेरण, दत्ता तथा विभिन्न अधिकारीय स्तरों के अधिकारों और विशेषाधिकारों का स्पष्ट सीमांकन करना भी इसमें निहित है ।

१ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांफ्रेंस, ११वें सत्र की रिपोर्ट, पृ० १८

२ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांफ्रेंस, ११वें सत्र की रिपोर्ट, पृ० २३

'मेहरा प्रिंट्स बम्बई के माध्यम से—प्रबन्धकों के लिये सबलीकरण साधना चर्चन तथा ऐसा प्रतीत होता था जैसे उन्होंने अनुचित साधनों द्वारा सघ को समाप्त करने की सौम्यता को'—इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांफ्रेंस, १२वें सत्र की रिपोर्ट पृ० ८२

३ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांफ्रेंस, ११वें सत्र की रिपोर्ट पृ० १७

४ सी० बी० कुमार जेनरलमैट आफ इंडस्ट्रियल रिलेशंस इन इण्डिया पृ० ६४

## भारतीय श्रमिक संघों की संरचना

समृद्ध श्रमिका और उनके हितों की रक्षा करने के आधार पर श्रमिक संघों का वर्गीकरण किया जा सकता है। साधारणतया श्रमिक संघों का चार वर्गों में विभाजित कर सकते हैं यथा—शिल्प संघ, सामान्य संघ, औद्योगिक संघ तथा सार्वजनिक संघ।

एक शिल्प का करने वाले श्रमिक उन्हें वे किसी ती उत्पाद में नियुक्त हों, शिल्प संघों के सदस्य होते हैं। ये श्रमिक प्रायः एक ही शिल्प में प्रतिष्ठित और विशेषज्ञता रखते हैं। उनमें में प्रविष्टि कुछ समय तक प्रशिक्षण या शिपिंग (Apprenticeship) प्राप्त करते हैं। इन संघों का उद्देश्य एक शिल्प के समस्याओं की निपटारा के आवश्यकताओं से उत्पन्न करने की शक्ति को प्रदान करना तथा सेवा की व्यवस्थाओं के स्तर को निलाना होना है तथा तत्काल श्रमशक्ति के अल्प संख्या की रक्षा है क्योंकि उन श्रमिकों की शक्ति मायना प्राप्त व्यवस्थाओं में आवश्यक प्रशिक्षण नहीं होता है। शिल्प संघ कुशल श्रमिका के वर्ग की विद्यमानता पर मुख्यतया आधारित होते हैं जो अपना कुशलता मात्र तथा भीषण समस्या के कारण प्राप्त अनुकूल स्थिति में होते हैं उत्पादन प्रणाली में परिवर्तन के कारण इन संघों का महत्व घट गया है। वर्तमान पर स्वचालित यंत्रों के प्रयोग के परिणामस्वरूप श्रद्ध-कुशल और कुशल श्रमिका का उन वर्गों में भी, जहाँ अधिक सूक्ष्म कुशलता का आवश्यकता होती है काफी संख्या में उत्पन्न किया गया। इसलिए कुशल श्रमिका के वर्ग की प्रतिष्ठा का धीरे धीरे ह्रास हो गया। नियोजक संगठनों के तीव्र विरोध से इन संघों में और भी क्षीणता या गई। शिल्प संघ श्रमिक संगठनों के लिये अपना महत्वपूर्ण आधार नहीं रहा।

इसके विपरीत सामान्य संघ में प्रत्येक श्रमिक चाहे वह किसी शिल्प या उद्योग में काम करता हो सम्मिलित हो सकता है। सम्मिलित के लिए प्रत्येक वर्ग के लिये है कि दुरुस्त सम्मिलित श्रमिक हो तथा संघ के आदेश और नियमों की मानने के लिये तैयार हो। अतः और श्रद्ध कुशल श्रमिका का संगठित करने के उद्देश्य में सामान्य संघों की स्थापना हुई। धीरे धीरे निम्नलिखित श्रमिकों की अन्तर्गत करने के लिये इन संघों के अंग में विस्तार हुआ (घ) उन व्यवसायों के श्रमिक जिन्हें कुशलता

और शिल्पकारी की आवश्यकता होती है लेकिन उनके पास प्रायः नियमित शिक्षा पद्धति का अभाव होता है (ब) उन उद्योगों के श्रमिक जहाँ श्रमिक सघों का अभाव है अथवा अपर्याप्त विकसित है तथा (स) उन उद्योगों के अनुकुशल श्रमिक जिनके स्वयं प्रभावकारी संगठन हैं।

इसी अनिर्दिष्ट स्वरूप के कारण सामान्य सघ शिल्पसघों से भिन्न हैं। किसी भी व्यवसाय अथवा योग्यता का कोई भी श्रमिक इसका सदस्य हो सकता है। श्रमिकों के छोटे छोटे वर्गों को यदि पृथक् सघों में संगठित किया जाय तो वे उन सुविधाओं को प्राप्त नहीं कर सकते जो सामान्य सघ दिलाने में समर्थ हैं। यह कहा जा सकता है कि सामान्य सघों की विजातीयता उनकी नीतियों को राष्ट्रीय विचार को प्रदान करती है। इससे विपरीत शिल्पसघों का कार्य क्षेत्र सीमित और संकुचित होता है।

अन्तर्देशीय स्वरूप के कारण सामान्य सघों का संगठन बहुत बड़ा हो जाता है। ग्रेट ब्रिटेन में स्थानीय निकाया तथा सामान्य कमचारियों का राष्ट्रीय सघ और यातायात तथा सामान्य श्रमिक सघ वृहत् संगठन हैं जिनकी सदस्य संख्या क्रमशः ८०८,००० तथा १,२८५,००० है। माथारएलिया सामान्य सघों का इतना आकार बड़ा जाता है कि वे वर्गीय हिना का प्रबन्धन या उनको व्यक्त नहीं कर पाते तथा आन्दोलन को प्रभावित रूप से संचालित भी नहीं कर सकते। वृहत् आकार वाले सघों में प्रति वैयक्तिकरण हो जाता है तथा संगठन नताशा और श्रमिकों के बीच घनिष्ठ व्यक्तिगत संबंधों के बहुत कम अवसर मिलते हैं। विभिन्न वर्गों के श्रमिकों के बीच भी संबंध बहुत सीमित होता है। ये सघ अत्यवस्थित तथा अनुपस्थित होते हैं और उनमें स्थायित्व तथा एकता का अभाव होता है। इसी कारण सामान्य सघों में विघटन की प्रवृत्ति पाई जाती है।

उद्योगों के एक वर्ग या एक उद्योग में काम करने वाले सभी श्रमिकों का संगठन औद्योगिक सघ कहलाता है। औद्योगिक सघों की मुख्य विशेषतायें इस प्रकार हैं—(अ) एक उद्योग या तत्सम्बन्धित उद्योगों के एक वर्ग में नियुक्त प्रत्येक व्यक्ति जो मजदूरी या वेतन अर्जित करते हैं, सघ की सदस्यता के लिये योग्य हैं (ब) सघ का संगठन सदस्यों के निवास स्थान की अपेक्षा उनके कार्य के स्थान पर आधारित होता है।

शिल्पसघ और सामान्य सघों के बीच औद्योगिक सघों का क्षेत्र है। जहाँ एक ओर शिल्पसघों की तुलना में इनका क्षेत्र काफी विस्तृत है तो दूसरी ओर सामान्य सघों की तुलना में काफी संकीर्ण। जबकि शिल्पसघों में निर्धारित शिल्प के श्रमिक और सामान्य सघों में प्रत्येक प्रकार के श्रमिक होते हैं, औद्योगिक सघों की सदस्यता एक निश्चित उद्योग अथवा तत्सम्बन्धित उद्योगों के एक वर्ग के श्रमिकों तथा अनुकुशल अनुकुशल आगेरिव श्रम करने वाले लिपिक प्रबंधकीय प्रावधिक तथा

निरीक्षक। तक सीमित रहती है।

वर्तमान समय में आधुनिक सघ श्रमिक प्रभावकारी ढंग से सौनाकारी करने में समर्थ है। जहाँ जहाँ नगरों की सीमाएँ बढ़ती जायेंगी, श्रमिकों को फक्ट्री या कारखानों के स्थान से अवकाशिक दूर रहना पड़ेगा। त्रिभूत क्षेत्र में फैले हुए ऐसे श्रमिकों का शिल्प या निवास-स्थान के आधार पर संगठित करना यदि असंभव नहीं तो, कठिन अवश्य है। श्रमिक सघ कार्यालय उनकी रूचि बनाकर राना भी मुश्किल है। जहाँ तक श्रमिक सघों के विकास का प्रश्न है नगरीकरण श्रमिकों को घर की अपेक्षा कारखानों के स्थान की ओर आकर्षित करता है। और यदि श्रमिक संगठनों का केन्द्रबिन्दु कारखानों का स्थान है तो यह अत्यन्त आवश्यक है कि संगठनों का आधार शिल्प के स्थान पर उद्योग हो।

नियोजकों के संगठन शक्तिशाली और अधिक केन्द्रित हो गए हैं। यदि सघों का संगठन शिल्प स्थान या क्षेत्र के आधार पर किया जाता है तो श्रमिकों की समस्याओं में महत्वपूर्ण सुधार नहीं किया जा सकता। प्रभावकारी सौनाकारी का आधार उद्योग होना चाहिए। इसीलिए औद्योगिक सघवाद शक्तिशाली होता जा रहा है।

श्रम प्रबंध संधियों के नियमन के लिये राज्य का हस्तक्षेप बढ़ गया है। अब सरकार देश में आर्थिक जीवन में अधिक और प्रत्यक्ष रुचि लेती है। राज्य पूँजीवाद का एक युग तो प्रारम्भ हो गया है। राज्य के बदलते हुए दृष्टिकोण से समस्याएँ पैदा हान की संभावना हो गई है जिन्हें शिल्पसंघों या सामान्य श्रमिक सघों द्वारा नहीं सुलझाया जा सकता।

औद्योगिक सघ राज्य के नियमन और आधुनिक संधियों की समस्याओं का सुलझाने में पर्याप्त साधन सम्पन्न है। इन सघों की विफलता यह है कि इनमें प्रावधिक और प्रबंधकीय कर्मचारी सम्मिलित हैं। इसीलिए ये शक्ति की स्थिति से सौदाकारी कर सकते हैं। सामूहिक कार्यों के लिये उन्हें अधिक सुविधा रहती है। अन्य उद्योगों में श्रमिकों को मिल रहे वेतन तथा उपलब्धियों की अपेक्षा किस्म उद्योग में श्रमिकों का वेतन तथा उपलब्धियाँ इस उद्योग की आर्थिक सम्पन्नता तथा देश की क्षमता पर आधारित होती हैं। श्रमिक अब संयुक्त परामर्श और उद्योगों के प्रबंध में अधिक स्थान की मांग करते हैं। उद्योगों के प्रबंध में वेतन औद्योगिक सघ ही श्रमिकों के भाग लेने का प्रभावकारी बना सकते हैं। औद्योगिक प्रजातन्त्र की सुचारु वायवधि के लिये औद्योगिक आधार पर श्रमिकों का संगठन आवश्यक है।

एक उद्योग तथा दूसरे उद्योग के बीच वाद क्षेत्रगत सामाजिक अभाव औद्योगिक सघों की प्रमुख कठिनाई है। कुछ उद्योगों के संधियों में जन्म-कायला (जनन परिसीमन) विस्तृत स्पष्ट हो सकता है कि कुछ अन्य उद्योगों के संधियों में ऐसा नहीं है।

क्षेत्र भा निरंतर बदलते रहते हैं। क्या मिल्स उद्योग और कृत्रिम मिल्स के श्रमिकों का एक औद्योगिक संघ होना चाहिये या पृथक्? अनिर्णीत क्षेत्र के ऐसे बहुत से उदाहरण हैं। वृहत् संयुक्तों (Combine) और यामियों (Trusts) की विद्यमानता से जो विभिन्न उद्योगों के एक समूह को नियंत्रित करते हैं स्थिति और जटिल हो जाती है।

एक ही नियोक्ता या नियोक्ता के एक समूह द्वारा नियुक्त सभी श्रमिकों को संगठनात्मक सेवायोजन संघ (Employment unions) कहते हैं। इस योजना के अंतर्गत टाटा के कर्मचारी एक ही संघ के अंतर्गत संगठित होने चाहें वे बीमा सम्मानों को ही तथा इस्पात कम्पनियां या साबुन की फ़ैक्ट्रियां में काम करते हों। ऐसे संघों के मुख्य विचार यह होता है कि नियोक्ता की नीति सभी श्रमिकों के लिये एक ही होनी चाहिए तथा वह नीति कार्य के परिणामों या व्यक्तिक उद्योगों, जिनमें वे नियुक्त हैं की दंड को धमना से प्रभावित नहीं होती।

### भारत में संरचना

हमारे देश में श्रमिक संघों का आकार उद्योग है। अहमदाबाद वस्त्र उद्योग श्रमिक संघ को छोड़कर भारत में सभी संघ औद्योगिक संघ हैं। इस देश के श्रमिक संघ आंदोलन की संरचना पर अथर्व दशा के विकास का व्याप्त प्रभाव पड़ा। अथर्व दशा में सामंजस्यपूर्ण औद्योगिक संघों की प्राथमिकता दी गई इन विकासों का भारतीय श्रमिक नेताओं ने अनुसरण किया है।

भारतीय श्रमिक वर्गों की संरचना और विशेषताओं के कारण नेताओं के लिये श्रमिकों को औद्योगिक संघों में संगठित करना सरल था। भारत में अधिकांश श्रमिक अनुशासन प्रथम अथर्वशाल हैं। अनुशासन श्रमिकों की संख्या श्रमिकों की कुल जनसंख्या में बहुत कम है। प्रवासी श्रमिकों की भी समस्या है जो एक ही उद्योग में एक कार्य (job) से दूसरे कार्य तथा एक उद्योग से दूसरे उद्योग में चल जाते हैं। बहुत से ऐसे औद्योगिक कार्य हैं जिसके लिये उच्च विशेष कुशलता की आवश्यकता नहीं होती और उच्च श्रमिक सरलता और निपुणता में संभावित मकान हैं। उनमें उच्च योग्यता अथवा वह विशेषता नहीं होती जो उच्च संगठनात्मक तथा उच्च सुरक्षात्मक विधियां के लिये आवश्यक हैं।

बाहरी नेतृत्व का प्रभुत्व भा औद्योगिक संघों के विकास में सहायक रहा। विशिष्ट योग अथवा श्रमिकों के अनुभागों की अपेक्षा बाहरी नेतृत्वों की उच्च सम्पूर्ण श्रमिकों में होता है। अथर्व महत्त्वपूर्ण कार्यों में यत्नना के कारण श्रमिकों के विशेष अनुभाग की कठिनाइयों को दूर करने के लिये न तो उच्च योग्यता समय होता है और न ऊर्जा। इसीलिए वे चाहते थे कि औद्योगिक माध्यम पर संघों का निर्माण किया जाय।

यह संरचनात्मक उद्योग श्रमिक संघों में अथर्व शिपमण्डल है। यह



एक सघात्मक संगठन है जिसमें ग्यारह शिल्पसंघ हैं और जिनके अन्तर्गत अहमदाबाद सूती मिला के श्रमिकों ने अपने को संगठित किया है। वस्त्र उद्योग श्रमिक संघ की सफलता के कारण बहुत से श्रमिक संघिया न शिल्प के आधार पर श्रमिकों को संगठित करने की महत्त्वपूर्ण माना है। वस्त्र उद्योग श्रमिक संघ की सफलता का श्रेय मुख्य रूप से गांधी जी को है जिनका श्रमिक और नियोजकों पर समान प्रभाव था। संघ को नियोजकों द्वारा सुरक्षित मायता मिली थी जिससे यह उनका सहयोग प्राप्त कर सकता था। इसके अलावा संघ का मांग निर्देशन सुयोग्य और विश्वस्त नृत्व के हाथ में था। इसलिए भारतीय श्रमिकों के संगठन के आधार की उपयुक्तता जाचने के लिये वस्त्र उद्योग श्रमिक संघ की कार्यविधि को आदर्श मानना उचित नहीं होगा। इसकी सफलता में जो तत्त्व सहायक हुए वे अत्यंत दुर्लभ हैं। योग्य नेताओं का प्रभाव है और नियोजकों का दृष्टिकोण प्रतिरोधी है। यहाँ तक कि वस्त्र उद्योग श्रमिक संघ के पास नियोजकों के प्रतिरोधी दृष्टिकोण अत्यंतपूर्ण व्यवहार तथा श्रमिक संघ कार्यों के संबंध में दण्ड जुमाना, पक्षपात तथा अत्याचार की बहुत सी शिकायतें आती हैं।

शिल्प के आधार पर संगठित संघों की कार्यप्रणाली बहुत संकुचित होती है क्योंकि श्रमिक वर्गीय हितों के लिये प्रयत्न करते हैं तथा श्रम क्षेत्र में उनके भाइयों की क्या स्थिति है इससे उन्हें मतलब नहीं रहता। श्रमिकों की बहुत सी समस्याएँ किसी बग विरोध के श्रमिकों के लिये विशिष्ट नहीं होती। एक उद्योग में मजदूरी अर्जित करने वाले सभी श्रमिकों के लिये वे समान होती हैं। बहुत सी श्रमिक समस्याएँ व्यक्तिगत उद्योगों की सीमाओं के परे सम्पूर्ण श्रमिक वर्ग को प्रभावित करती हैं। बेकारी आवास की निम्न सुविधायें कार्य और संघों की निम्न अवस्थाय सामाजिक सुरक्षा लाभों की असुरक्षा या अपर्याप्तता, निष्ठाता, अजनबों का निम्न स्तर और नियोजकों का प्रतिरोधी दृष्टिकोण जैसी समस्याएँ प्रत्येक श्रमिकों को प्रभावित करती हैं चाहे उसका व्यवसाय उद्योग शिक्षा तथा प्रशिक्षण कुछ भी हो। जाति संप्रदाय भाषा रीति रिवाज और धर्म के कारण श्रमिक पहले से ही विभाजित हैं। शिल्पसंघों के फलस्वरूप यह विभाजन और भी बढ़ जायगा। समय की आवश्यकता है कि एकता की भावना बढ़े और श्रमिक एक साथ मिलकर कार्य करें। इसलिए संघों का आधार उद्योग जहाँ श्रमिक कार्य करते हैं होना चाहिए जिसमें न कि शिल्प जिसमें वे सम्मिलित हैं।

इसका अर्थ यह नहीं है कि शिल्पसंघों का कोई उपयोग नहीं है अथवा उनमें श्रमिकों को कोई सहायता नहीं मिल सकती। वे औद्योगिक संघों के प्राचीन प्रयत्नों की तुलना में कम महत्त्वपूर्ण कार्य कर सकते हैं। एक उद्योग में कुछ समस्याएँ श्रमिकों के एक अनुभाग तक ही सीमित हो सकती हैं। इन विशिष्ट समस्याओं को कुलमान के लिये संगठनों की आवश्यकता होती है। इसके लिये मुख्य संघ

उप समितियाँ का निर्माण कर सकता है किंतु ये उपसमितियाँ और अनुभाग मुख्य सघ के अतिरिक्त स्वतंत्र संस्थाएँ नहीं हो सकती। उनकी भावनाओं और कठिनाइयों की अभिव्यक्ति मुख्य संघों के माध्यम से होनी चाहिये। उनकी मांग वित्तों विशेष वगैरह अनुभाग की नहीं होनी चाहिये बल्कि उनका स्वरूप संपूर्ण उद्योग की सामूहिक मांगों का होना चाहिये। इस परिप्रेक्ष्य में अहमदाबाद वस्त्र उद्योग श्रमिक संघ को भी एक औद्योगिक संघ के रूप में माना जा सकता है।

वस्त्र उद्योग श्रमिक संघ ने भी धर्म संघों का उचित आधार औद्योगिक हो माना है। १९३१ में संघ द्वारा आयोजित विभिन्न संघों के अहमदाबाद सम्मेलन में भारतीय वस्त्र उद्योग श्रमिकों के राष्ट्रीय संघान की स्थापना का निश्चय किया गया। संघ स्वयं इस संघान का सदस्य होने वाला था। इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस ने भी औद्योगिक संघवाद के इस सिद्धांत को स्वीकार किया है और औद्योगिक संघों के निर्माण में प्रबल सहयोग दिया है। सामान्यतया शिल्पसंघों के निर्माण को इस संघों ने हतोत्साहित किया है। केन्द्रीय कार्यालय ने अपने संघों को स्वयं कार्य में औद्योगिक संघों को प्रत्यक्ष स्थान पर प्रोत्साहित किया है तथा विभिन्न स्थानों में इनके संघों के लिये प्रत्यक्ष सहायता प्रदान की है। यह स्पष्ट रूप से कहा गया है कि इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस एक और उसी उद्योग के विभिन्न शिल्प के श्रमिकों के बीच किसी प्रकार के विभेद का माया दाने के लिये नहीं है। यह श्रमिकों और शिल्पियों के समान रूप से सही था। एक उद्योग में काम करने वाले श्रमिक चाहे वे किसी भी शिल्प के हों स्थानीय केन्द्रीय औद्योगिक संघ से सम्बद्ध होने चाहिये। इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस की पायसमिति ने एक प्रस्ताव भी पारित किया जिसमें कहा गया कि औद्योगिक आधार के अतिरिक्त किसी अन्य आधार पर संघों का संघों श्रमिक वगैरह के हित में नहीं है। इसलिए यह सुझाव दिया गया कि शीघ्रातिशीघ्र सभी शिल्पसंघ विद्यमान स्थानीय औद्योगिक संघों में सम्मिलित हो जायें। यह भी सलाह दी गई कि किसी भी क्षेत्र के संस्थागत संघ मिलकर शीघ्र से शीघ्र औद्योगिक संघों का निर्माण करें।<sup>१</sup> हिंदू मजदूर संघों और इण्डियन ट्रेड यूनियन कांग्रेस तथा यूनाइटेड ट्रेड यूनियन कांग्रेस भी औद्योगिक आधार पर श्रमिकों के संघों के पक्ष में हैं।

श्रमिकों को निवास स्थान की अपेक्षा कार्य के स्थान के आधार पर संगठित किया गया है। फक्करी स्तर पर संघों निश्चित रूप से अधिक सुविधाजनक है क्योंकि इससे श्रमिक आपस में मिलकर अपनी सामान्य समस्याओं और कठिनाइयों पर विचार विमर्श कर सकते हैं। इससे संघों-कक्षाओं को भी सुविधा रहती है क्योंकि वे प्रत्यक्ष श्रमिकों के साथ सरलता से संबंध स्थापित कर सकते हैं और श्रमिक

संघ में सम्मिलित होने के लिये उन्हें प्रेरित कर सकत है। यदि श्रमिका को नियामक स्थान के आधार पर संगठित किया जाय तो संगठन-क्षमताओं और श्रमिका के बीच संबंध गहिरा होगा। किन्तु यदि किसी स्थान विशेष पर श्रमिका की प्रधानता है तो उनकी देखभाल के नियम उपमर्शित किये जा सकत हैं।

भारतीय श्रमिक आन्दोलन का एक विशेष उल्लेख श्रमिक संघों का बहुलता है। एक ही वर्ग के श्रमिका की आवश्यकताओं का पूर्ण के लिये बहुत से संघ हैं। प्रायः प्रत्येक स्थान और फ़ैक्ट्री में एक से अधिक संगठन हैं। यहाँ छह राष्ट्रीय संघान हैं आल इण्डिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस, इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस, हिंद मजदूर महा यूनियन ट्रेड यूनियन कांग्रेस हिंद मजदूर पंचायत तथा भारतीय मजदूर संघ। प्रत्येक फ़ैक्ट्री में अपना प्रभुत्व रखने के लिये वे आपस में मध्यस्थ रहते हैं। स्वभावतः इससे फलस्वरूप एक फ़ैक्ट्री में एक से अधिक संघों का निर्माण हो जाता है।

श्रमिक संघों की यह बहुलता उनकी क्षीणता का ही साक्ष्य नहीं बल्कि हमारा श्रमिक आन्दोलन की बहुल-मी पुष्टि के लिये उत्तरदायी भी है। इसमें श्रमिक संघों का उतना ही भग हाता है। एक ही फ़ैक्ट्री या उद्योग में प्रतिराष्ट्रीय श्रमिक संघ छोट और कमजोर ही होगा क्योंकि उनमें से प्रत्येक केवल कुछ ही श्रमिका की सदस्यता का दावा कर सकत है। मामूली सदस्यता और कार्य के अभाव में वे वस्तुतः कमचारी रहने और लाभकारी योजनाओं बनाने में असमर्थ होते हैं। प्रतिराष्ट्रीय संगठनों के परिपक्व में नेता अपनी स्थिति मुटु बनाने के फल में रहते हैं। श्रमिकों के बीच स्थिति प्राप्त करने के लिये वे तुच्छ और हास्यास्पद मांग रखते हैं। असंतोष और कठिनाइयों का उत्पन्न के लिये प्रयत्न किये जाते हैं। समय और शक्ति का रचनात्मक कार्यों में लगाने के स्थान पर उनको नष्ट किया जाता है। इन संघों की सदस्यता अस्थायी होती है और सदस्य प्रायः अपना संघ बदलते रहते हैं। कभी-कभी एक ही व्यक्ति का नाम एक से अधिक श्रमिक संघों के सदस्यता रजिस्टर में पाया जाता है। प्रतिराष्ट्रीय दल काव्य उद्घालन और बदनाम करने में लगते हैं। नेता एक दूसरे की कमियाँ गिनाते में व्यस्त रहते हैं और व्यक्तिगत स्वार्थ का बचाव किया जाता है। नियोजन एक वर्ग का दूसरे के विरोध में करके अपना मतलब साना करते हैं। इसमें शक्तिशाली और स्थायी श्रमिक संघों का निर्माण में बाधा पड़ती है।

१९४७ में औद्योगिक विवाद अधिनियम के पारित होने के बाद श्रमिक संघों की बहुलता के दावों और भी अधिक स्पष्ट हो उठे। इस अधिनियम के अन्तर्गत प्रत्येक संस्थान में जहाँ मा या उसमें अधिक श्रमिक कार्य करते हैं वहाँ संस्था में श्रमिक और प्रबंधक प्रतिनिधियों के साथ कार्य समितियों का निर्माण किया जाना था। किन्तु श्रमिका की प्रतिनिधियों के चुनाव में वृत्तियों का अनुपस्थित किया गया।

उदाहरण के लिये १९५० में उत्तरप्रदेश के चीनी उद्योग में अन्तर्मधीय विवाद थे। इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस से सम्बद्ध भारतीय राष्ट्रीय चीनी मिल श्रमिक सघान के प्रतिनिधि स्वरूप को उत्तरप्रदेश और बिहार चीनी मिल मजदूर सघान द्वारा चुनौती दी गई। दाना में भी चीनी मिल मजदूर सघान का अधिक प्रतिनिधि पाया गया तथा इकोनॉमिक सरकार ने इसका तय समिति में सदस्यों के नामांकन के नियम कहा। सघान के दो महामन्त्रियों ने बिना सूची प्रस्तुत की और वे आपस में किसी प्रकार का समझौता करने के लिये तयार नहीं थे। इसमें कार्यसमिति में सघान के प्रतिनिधियों का नामांकन अमंजूर हो गया। इस अवस्था के कारण उनकी कार्य व्यवस्था पर बहुत बुरा प्रभाव पड़ा तथा उन्हें कुछ समय के लिये बन्द कर देना पड़ा। ऐसा प्रायः होता है कि एक में अधिक सघ प्रतिनिधित्व का दावा करते रहे हैं। श्रमियों के बीच विभाजन और स्पर्धा से सरकार और नियोजकों का श्रमिक प्रतिनिधियों का नामांकन के लिए जा बस्तु श्रमिका में सावधान्य नहीं होते थे इसलिए करना पड़ा। इस विभाजन से कार्य समितियों की उपयोगिता कम हो गई और वे श्रमिका के विभिन्न वर्गों द्वारा अनुभागी का सहारा पान में असफल रही।

यह आवश्यक है कि श्रमिका के बीच एकता स्थापित की जाय तथा श्रमिक सघा की बहुलता समाप्त की जाय। एक उद्योग एक सघ का आदेश प्राप्त करने के लिये कार्य प्रयत्न उठा नहीं रखना चाहिये। इससे नताशा के हाथ मजबूत होंगे, सघा की आर्थिक स्थिति ठीक होगी और वे नई व्यवस्था में सौंपी गई भूमिका का निर्वाह निपुणता और सफलता के साथ कर सकेंगे।

एक उद्योग एक सघ के आदेश की प्राप्ति के लिये ऐच्छिक प्रयत्न किये जान चाहिये। क्रियावादी संस्था अपना विधान द्वारा एकता लादी नहीं जानी चाहिये। वर्तमान राज्य के औद्योगिक विवाद अधिनियम और श्रमिक सघ (संगठित) अधिनियम १९४७ जैसे माघना के माध्यम से प्रतिनिधि सघा को मायता देने के प्रयत्न किये गये हैं। १९५० में औद्योगिक सघों के द्वारा इसी प्रकार की व्यवस्था लागू करने के प्रयत्न किये गये थे। श्रमिक सघ (संघातित) अधिनियम १९४७ अब तक कार्यान्वित नहीं किया गया है। मायता और प्रतिनिधि सघों के विषय में इन विधानिक व्यवस्थाओं के द्वारा यह आशा की जाती थी कि सघा की बहुलता में कमी होगी। हमारे देश में श्रमिक सघा का बहुलता को नष्ट करके के लिये अब तक बर्बक व्यवस्था को कार्यान्वित नहीं किया गया है। इन बातों पर अवश्य बल देना चाहिये कि शक्ति द्वारा एकता प्राप्त करने के सभी प्रयत्न समाप्त किये जाय। हमारा लक्ष्य यह होता चाहिये कि इन संगठनों के पीछे आवश्यक प्रजातन्त्रीय भावना बने। संगठन की स्वतन्त्रता का अर्थ है कि व्यक्तियों को सघ बनाने और उनमें सम्मिलित होने का अधिकार है। इसका अर्थ भी यह है कि व्यक्तियों को सघ में सम्मिलित न होने की

स्वातन्त्र्य और यहाँ तक कि वे विराधी समूहों को बना सकते हैं यदि उन्हें किसी समूह के विरुद्ध एक पक्ष में एकजुट होना पड़े। वे भी विरोध, वे व्यक्तिगत या संगठित या स्वातन्त्र्य प्रदान करते हैं। वे, उम्मुद अल-अम्नियत है। श्रमिक वर्गों का एकलुता समूहों के रूप में बना आन्दोलन। श्रमिक वर्गों का विरुद्ध प्रतिक्रिया पर अलग-अलग बातें हैं। यदि श्रमिक वर्गों का एकलुता स्थायी या बनाए रखा जाये तो इससे क्षमता बढ़ेगा तथा प्रतिस्पर्धा के अनुचित उद्देश्यों को रोका जा सकता है। मजदूर विरोध विरोध के और प्रोत्साहित किया है। मुसलमान के यहाँ की स्थापना अथवा सामुदायिक, समकालीन के विरोध के लिए एक उद्देश्य में श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने के लिए पूर्ण प्रतिस्पर्धा प्राप्त एक मध्य श्रमिक मुद्रितान्त है। किन्तु यदि एक वर्गों का निर्माण मजदूरों के आदेश पर हुआ तो इससे अथवा हाथों के श्रमिकों का एक ही रूप के समूहों बनाने के लिए तैयारिपूर्वक करना। ऐसा किया जा प्रतिनिधित्व का प्रतिस्पर्धा उद्देश्य, जो श्रमिक वर्गों में सम्मिलित नहीं हुए अथवा विरोध एक अलग मध्य बनाया है, प्राप्त करना है, असाध्यनीय है।

किन्तु हमें यह अर्थ नहीं है कि एक उद्देश्य का एक मध्य के आन्दोलन की प्राप्ति के लिए एक प्रयत्न करना चाहिए। मुसलमान यह है कि बनाए रखने द्वारा आन्दोलन के एक मध्य सभी प्रकार श्रमिकों और श्रमिक वर्गों द्वारा एकलुता रूप में किया जाये चाहिए। एक मध्य की हमें एकलुता के लिए तैयारि करना चाहिए जो एक उद्देश्य में सभी श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करें। यदि सामुदायिक प्रदाननीय भावनाओं का जाति रखा जाता है तो पूर्ण विरोध विरोध के लिए उम्मुद अल-अम्नियत द्वारा विरोध के लिए किया जा सकता है और उनका आन्दोलन अलग-अलग मध्यों। प्रत्येक मध्य में एक प्रदाननीय भावना इनकी तैयारी और विरोध है कि दूसरे मध्य के लिए भी प्रदान विरोधनीयता समझना चाहिए। हम भी हमें, आदेश के विरोध का प्रयत्न करना चाहिए। एक उद्देश्य के विभिन्न वर्गों का विरोध एक बनाए रखा चाहिए। यदि तैयारि उद्देश्यों के लिए दूसरे वर्गों है तो श्रमिकों के विभिन्न वर्गों और अनुमानों द्वारा उनकी यादनामें स्थापित की जायगी। एक वर्गों में मजदूरों की प्राप्ति की जा सकती है जब सामुदायिक मध्यों का भावना का उद्देश्य प्रदान किया जाये। कुछ एक सम्मिलित भावना में एक है। एक के लिए श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने के लिए अथवा भारतीय मध्य कमजारी मध्यों तथा भारतीय मध्यों के लिए कमजारी मध्यों में अथवा में विरोध मध्यों के लिए कमजारी मध्यों की स्थापना का। श्रमिकों के द्वारा एकलुता का एक दूसरे मध्य प्रदान करने दिया गया जब सामुदायिक के लिए विरोध समूहों में विरोध भारतीय सामुदायिक मध्यों का समूह दिया। सभी प्रकार प्रदाननीय श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने के लिए अथवा एक मध्य है यहाँ अथवा भारतीय प्रदाननीय मध्यों में। उद्देश्यों में

चीनी श्रमिका के दो विभिन्न श्रवभाष संघ संगठना हैं चीनी मजदूर मधान और मयुक्त उत्तरप्रदेश तथा मिहा चीनी मिन मजदूर मधान व सम्मिलन का परिणाम मयुक्त चीनी मिन मजदूर मधान का स्थापना हुआ। तब यह पट्टा बंद तथा बोमा श्रमिका के उदय में जो मयुक्त राष्ट्रीय मधानों का संगठन किया गया है।

श्रमिक संघ एका व तब में मजदूर बड़ा बाधा श्रमिक नताभा के राजनतिक संघ हैं। प्रत्येक मजदूर राजनतिक दल का एक श्रमिक भारतीय श्रमिक संघ संघा है और जिनका प्रतिवक्ता पर आधारित है। श्रमिक संघ आजादन के नता राजनतिक दल व है का श्रमिक संघ नता कम तथा राजनतिक दल व प्रवक्ता श्रमिक संघ है। व श्रमिक संघ नता व बायों का श्रम दल व नता के कार्यों का मिलाकर मजदूर को प्रतिनिधिता करता है। श्रमिक संघ नता का यह कर्तव्य है कि वतमान सामाजिक व्यवस्था व अन्तर्गत श्रमिका के लिए अधिक से अधिक सुविधायें प्राप्त करें। यह उमका ध्या नहीं है कि वह पूँजीवाद में दुष्टकारा पात अथवा समाज की व्यवस्था का दानन व नियम प्रयत्न करें। य राजनतिक उद्देश्य है और जिनकी प्राप्ति के लिए राजनतिक दल का समर्थन ही ज़रूरी म जाना चाहिए।

पूरा श्रमिक संघ एकता प्राप्त होने का विभिन्न वर्गों के श्रमिक नताभा को एक सामान्य वायक्रम प्रदाना चाहिए। तभी तब महत्वपूर्ण श्रमिक समस्याओं मजदूरों में वृद्धि भेंटगाद नते का दुष्प्रभाव आवाग और काम के घटो का प्रश्न है बिना श्रमिक कठिनाई व एक स्वीकृत वायक्रम बनाया जा सकता है। यदि नताभा में समझौता न हो पाय तो एक अनन्त वायक्रम का मनी का माय हा बना लेना चाहिए। मनी द्वारा माय वायक्रम तभी बनाय जा सकता है जब एना करन की इच्छा हो। नताभा के लिए यह परीक्षा का समय है और उह श्रमिका के हितों की रक्षा अपने व्यक्तित्व वर्गीय अथवा राजनतिक हितों को छोड़कर करनी चाहिये। यदि व लेना करने व अयाय्य अथवा प्रतिबुद्ध है तो निश्चित ही एक समय आयगा जब श्रमिक मजदूर उह अस्वीकार कर देगा। जम जब श्रमिका में पिशा का प्रसार होगा वैसे-वैसे उनके बाव में से अधिक से अधिक नेता पदा होंगे। श्रमिकों की आगों ईही नय नताओं की बुद्धिमत्ता और ममभदारी पर निर्भर है जिन्हें इच्छा मशक होना चाहिये कि यदि वतमान नेतृत्व उनके हितों की रक्षा नहीं कर पाता तो उसे खदेड़ सकें। हाल के वर्षों में कुछ महत्वपूर्ण संघों के लिये श्रमिकों द्वारा अधिक संख्या में मयुक्त संघ संमिति की स्थापना जिसमें विभिन्न वर्गों और अनुभागों के प्रतिनिधि सम्मिलित थे इस दिशा में हुई कुछ प्राप्ति के प्रतीक हैं।

एक श्रमिक संघ के संगठन के पूर्व साधारणतया तदर्थ संघ की स्थापना की जाती है। यदि श्रमिकों का कुछ शिकायतें या कठिनाइया हैं तो सभा बुलाई जाता है पदाधिकारियों का चुनाव किया जाता है और मागे मूर्धित की जाती है। यह स्थिति वेचन अस्थायी होती है क्योंकि उस प्रकार संगठित संघ का तात्कालिक

उद्देश्य सघष को गति प्रदान करना होता है। जय सघष समाप्त हो जाता है तो तब सघष का या तो भंग कर दिया जाता है या फिर एक स्थायी श्रमिक सघष के रूप में स्थापना की जा सकती है। स्थायी सघष का निश्चय कर लेना पर भी तत्पक्ष सगठन को त्रियात्मक नहीं माना जाता। उस देश में काफी श्रमिक सघषों की विद्यमानता केवल कागज में ही है। राजकीय श्रमिक आयोग ने काफी सदस्यों में कामगारों के सघषों की अवस्थिति की ओर ध्यान आकर्षित किया था जिनके कई अनुगामी उही थे। ऐसे सघषों के मता अपने लिये कार्यालय स्थापित करते हैं और इसके लिये श्रमिक सघष के रजिस्ट्रार का दुरुपयोग करते हैं।

साधारणतया इन सघषों का प्रबंध एक निश्चित समिति द्वारा किया जाता है जिसे कार्यकारिणी समिति अथवा परिषद् कहा जाता है। प्रायः इन संस्थाओं में एक अध्यक्ष का या श्रमिक उपाध्यक्ष एक महामन्त्रि, एक या अधिक सहायक सचिव और एक कापाध्यक्ष होते हैं अध्यक्ष और महासचिव के महत्वपूर्ण पदों में चुने जाते हैं जिसे बाहरी लोग किसी न किसी प्रकार सफर हो जाते हैं। कापाध्यक्ष भी बाहरी व्यक्ति हो सकता है। बहुतों उनका चुनाव मजदूरों से हो जाता है। इस प्रकार यह स्फोट है कि प्रायः सघषों पर बाहरी लोग जो मुख्य पदों पर आसीन होते हैं नियंत्रण होता है।

फस्टी स्तर पर संगठित अथवा अथवा सघष सरवनात्मक व्यवस्था का आधार है जिस पर भारत में श्रमिक सघषों की संरचना खड़ी है। ये सघष या तो किसी सघष में समाविष्टित हो सकते हैं या स्वतंत्र रह सकते हैं। कुछ सघषों के अथवा राष्ट्रीय सघषों हैं। फिर भी उनमें से अधिकांश स्वतंत्र रहने के पक्ष में होते हैं। १ अप्रैल, १९४१ का बम्बई राज्य में कुल १८१ सघषों में से जिनके बारे में सूचना उपलब्ध है ८८ सघषों में थे जो किसी सघष या सघषों से सम्मिलित नहीं थे १९४१-६१ के बीच कुल ८०३ सघषों में में जिन्होंने सूचना प्रस्तुत की ऐसे सम्मिलित श्रमिक सघषों की संख्या २९६ थी। इसी वार्षिक में अथवा २०३ सघषों के सम्मेलन के द्वारा में बाई सूचना प्राप्त नहीं हो सका। हमारे देश में बहुत कम श्रमिक सघष हैं जिनकी शान्ति है।

सघषों स्थायी-श्रमिक सघष संरचना में प्रगती मीठी स्थानीय श्रमिक सघष सघषों की हाथी चाहिये जो विभिन्न सघषों को एक संगठन के अंतर्गत लायें और उनमें कार्य में सामंजस्य स्थापित करें। सामंजस्य के क्षेत्र तक ही इन सघषों का कार्य सीमित होना चाहिये। हमारे देश में इस प्रकार के स्थानीय सघषों की स्थापना काफी पहले ही हुई थी जबकि १९२० में मद्रास और बम्बई में केन्द्रीय श्रम मंडल १९३० में बंगाल श्रमिक सघष सघषों और १९३६ में पंजाब श्रम मंडल की स्थापना की गई।

बम्बई श्रम-मंडल के उद्देश्य जो अथवा सघषों के भी थे—(१) श्रमिकों के

हिता के लिये प्रसार काय करना (२) श्रमिका के उत्थान के निम्न स्तूप पुस्तकालय तथा अन्य ऐसी प्रागल्भिक गस्त्याय योजना (३) श्रमिका की स्थिति के बारे में मही अनुमान लगाना व नियम अंशिते एकर करना (४) नैतिक स्थिति व श्रमिकों की रक्षा करना (५) विभिन्न उद्योगों में नव मध्या का स्थापना करना तथा विद्यमान मध्या का हटवाना (६) सामान्यतः तम धन्य इसी प्रकार के साधना द्वारा श्रमिक वर्गों की शक्ति का उत्थान करना । मध्या में इन सभा के उद्देश्य नव मध्या की स्थापना करना विद्यमान मध्या में एकरा स्थापित कर उह मनवून बनाना श्रम प्रार पृष्ठों के बीच प्रच्छन्न मध्या का निमारा करना तथा श्रमिका और श्रमिक मध्या व स्तर में मुक्तार करना ये (पुनर्रर) ।

आन्तरिक मनभेदा के कारण यह मध्या आरम्भ रह और लोभ ही विघटित हो गय । त्रिना हट और स्वाधीन गठना व आधार के उनकी सफलता का प्रश्न ही नहीं उठता । तीसरी दशाब्धि में भारत में कोई हट और स्वाधीन श्रमिक मध्या ही नहीं थे ।

श्रमिक परिषद् एक स्थान व सभी श्रमिक मध्या का संगठन होता है । उह एक विशेष मगर धपना महत्वपूर्ण औद्योगिक स्थान के सभी श्रमिक मध्या के निमित्त मध्या के रूप में परिभाषित किया जा सकता है । भारत में श्रमिक परिषद् जने मध्या नहीं है । केवल १८२८ में एक श्रमिक परिषद् बम्बई श्रमिक परिषद् की विद्यमानता की सूचना मिली थी जिसमें ८२ मध्या सम्मिलित थे ।

परिचालित व्यवस्था में स्थानीय मध्याना को महत्वपूर्ण भूमिका प्रदा करनी होती । न स्थानीय मध्याना के कार्य में श्रम उत्थान प्रचार मध्याना का आयोजन तथा निवाचना में अभ्यास का खर्च करना तथा उनकी सहायता करना सम्मिलित है । केवल १८४७ में श्रमिका का मन नव का अधिकार स्वतन्त्रता के मान नहीं मिला तत्पश्चात् निवाचना में ये समस्या महत्वपूर्ण भूमिका का निवाह नहीं कर सकी । यह यह स्वीकार किया जाता है कि स्थानीय निवाचों के चुनाव में श्रमिक वर्ग के मन का अभाव महत्व है । यद्यपि कुल में से इनका अनुपात कम है किन्तु इसका प्रभाव को कम नहीं आका जा सकता स्थानीय श्रम बाजार को नियंत्रित करने का काम भी ये सभा कर सकते हैं ।

राज्य तथा प्रागल्भिक सधान—य एक विशेष राज्य अथवा प्रदेश के सभी सधटक सभा के रचना होता है । इन सधाना के महत्व का अनिश्चित नहीं किया जा सकता । भारत में विस्तृत देश में एक प्रदेश में दूसरे प्रदेश में परिस्थितियाँ भिन्न होती हैं । उड़ीसा और त्रासाम जने कुछ राज्य बम्बई और पश्चिमी बंगाल की अपेक्षा अधिक दृष्टि में कम विकसित हैं । पूर्वी पञ्जाब और पश्चिमी बंगाल के राज्य अब भी निभाजन के प्रभावों से आक्रांत हैं । जीवन निर्वाह मूल्य वेतन का स्तर नीचा स्तर और ये स्थितियाँ निम्न अन्तर्गत उद्योग कार्य करते हैं विभिन्न राज्यों



में भिन्न हैं। इन प्रादेशिक भिन्नताओं के कारण भारत में प्रान्तीय अथवा प्रादेशिक सघान आवश्यक हैं। एक प्रजातन्त्रीय देश में निवाचन के माध्यम में राज्य तथा केन्द्रीय विधानमण्डलों पर से श्रमिकों के प्रभाव को डाला नहीं किया जा सकता। स्वभावतः श्रमिक अपने ही प्रतिनिधियों का विधानसभा में भेजना चाहें और वे उही श्रमिकों की सहायता करें जो उनके हितों की रक्षा का वायदा करें।

हमारे संविधान में श्रम का समवर्ती सूची में रखा गया है। केन्द्रीय और राज्य दोनों ही सरकारों को श्रम से संबंधित प्रतिनियम बनाने का अधिकार है। वस्तुतः बम्बई तथा उत्तरप्रदेश जैसे कुछ राज्यों में काफी मर्यादित श्रम प्रतिनियम और योजनाएँ बनाई गई हैं। वे विदलीय सम्मेलनों को आयोजित करने में भी, जिनमें श्रमिक प्रतिनिधि आमंत्रित किये गये, में प्रथम थे। स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद के काल में मर्यादित विचार विमर्श के लिये काफी सत्याग्रह द्विदलीय तथा त्रिदलीय संस्थाओं की स्थापना से अब राज्य सघानों की आवश्यकता अधिक हो गई है। प्रत्येक राज्य में श्रम अधिकाधिक रूप से यह अनुभव किया जा रहा है कि श्रमिक प्रतिनिधियों के साथ समुक्त विमर्श अत्यन्त आवश्यक है तथा सरकार की नीति विभिन्न समितियों और सम्मेलनों में प्रकाशित श्रमिकाओं को सम्मिलित करने के पक्ष में रही है। ये सघान जीवन निर्वाह मूल्य अन्न सेवायोजन तथा अन्य कई औद्योगिक विषयों के बारे में आवाजें उठाते रह सकते हैं। न्यायालयों, मंडलों और न्यायाधीशों के समक्ष उनका द्वारा प्रस्तुत की गई सूचना श्रमिकाओं के पक्ष की हठना प्रदान करेगी। इन सघानों की बढ़ती हुई आवश्यकता सदिश है। राष्ट्रीय रेलवे कर्मचारी सघान, भारतीय पत्रकार सघान आदि तथा रेलवे आदि सघान तथा अन्य औद्योगिक सघानों के अलावा प्रांतीय और प्रादेशिक सघान हैं। आल इण्डिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस, इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस हिंद मजदूर सभा तथा यूनाइटेड ट्रेड यूनियन कांग्रेस के संविधानों में इन सघानों की स्थापना की व्यवस्था है। १९२५ में सबसे पहले बम्बई श्रमिक सघानों के संगठन से इनकी स्थापना का प्रारम्भ हुआ। इसके बाद १९२६ में पंजाब श्रमिक सघान सभा, १९२७ में बंगाल और मद्रास श्रमिक सघान सभा तथा १९२८ में उत्तरप्रदेश तथा केन्द्रीय प्रान्त श्रमिक सघान सभा की स्थापना हुई। उपर्युक्त सभी राष्ट्रीय सघानों के अपने राज्य और प्रादेशिक सघान हैं।

किन्तु इन सघानों की अधिक सफलता नहीं मिली। सघानात्मक रूप से उनमें बहुत-सी कमियाँ हैं। हमारे श्रमिक कमजोर, अस्थायी और आर्थिक दृष्टि से बगाल रहे हैं और उनके आधार पर जो संरचना की गई वह कमजोर के अलावा और कुछ ही नहीं सकती। सघानों की एक दूसरी कमी यह है कि उन्हें ऊपर से लादा गया है। इनकी उत्पत्ति का आन्दोलन श्रमिकों के समूह में से उद्भूत नहीं हुआ। क्योंकि १९२५ और १९२८ के बीच हमारे यहाँ शक्तिशाली और स्थायी

श्रमिक सघ नहीं थे। इसलिए ये सघानि समयपूर्व भी थे। लेकिन इन सघानों के महत्त्व पर अल्पधिक ध्यान नहीं दिया जा सकता।—नियोजित औद्योगिक व्यवस्था और राज्य नियमित औद्योगिक संस्था तथा विकास की योजनाओं के युग में श्रमिकों के संगठन पर्याप्त शक्तिशाली होना चाहिये ताकि वे राज्य की नीतियों को प्रभावित कर सकें और देश की औद्योगिक व्यवस्था के विकास में समुचित सहारा दे सकें।

केन्द्रीय सघ—केन्द्रीय सघ श्रमिकों के वे संगठन हैं जिनकी गतिविधियाँ एक राज्य तक सीमित नहीं होती। उनके क्रिया कलाप दो या अधिक राज्यों में किये जाते हैं। श्रमिक सघ, जिनके नियन्त्रण और उद्देश्य एक से अधिक प्रान्त में विस्तृत होते थे, के लिये १९३८ में केन्द्रीय श्रमिक सघ नियमा की रचना की गई। १९५१-५२ में केन्द्रीय सघों की संख्या १३० थी। इनमें से केवल ८८ ने विवरण पत्र भेजे। ८८ में से जिन्होंने विवरण पत्र भेजे ४ नियोजकों के संगठन थे। पश्चिमी बंगाल में २७ बम्बई में २६, उत्तरप्रदेश में १३ मद्रास में ११, दिल्ली में ८ तथा बिहार मध्यप्रदेश और पंजाब में एक-एक सघ थे। १९५१-५२ में इन सघों की औसत सदस्यता १६१६ थी। केन्द्रीय सघों की संख्या में वृद्धि होती रही है। १९५८-५९ में व्यवसाय सघ पत्रिका पर नियोजकों के तीन केन्द्रीय सघ थे। एक मद्रास में तथा दो बंगाल में पंजीकृत थे। इस वर्ष श्रमिका के केन्द्रीय सघ २१३ थे। उनमें से १२२ ने सदस्यता के विवरण पत्र भेजे थे। उनकी कुल सदस्यता, ३८६१ महिलाओं को मिलाकर २६८ ६६६ थी। औसत सदस्यता २२०५ आती है। २१३ पंजीकृत सघों में से ५१ बम्बई में ३६ पंजाब में २५ उत्तरप्रदेश में १६ पश्चिमी बंगाल में तथा ३२ दिल्ली में थे।

राष्ट्रीय सघान—वे या तो औद्योगिक सघान या सामान्य सघान हो सकते हैं। एक विशेष उद्योग के सभी श्रमिक सघ राष्ट्रीय औद्योगिक सघान के समामेलित सदस्य होना चाहिये। प्रत्येक श्रमिक सघ चाहे वह किसी उद्योग का हो, सामान्य राष्ट्रीय सघान से अपने को समामेलित कर सकता है। श्रमिक सघ संरचना में इन सघानों का स्थान शीपस्थ है। श्रमिक सघों के क्रिया कलापों में सामंजस्य स्थापित करने तथा श्रमिक सघ नीतियों को राष्ट्रीय आधार देने के लिये ये सघान आवश्यक हैं।

सभी केन्द्रीय श्रमिक सघ सघानों ने राष्ट्रीय सघानों की आवश्यकता को स्वीकार किया है। हाल इण्डिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस ने कई ऐसे औद्योगिक सघानों की स्थापना की है। इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस में सम्मिलित होने वाले औद्योगिक सघानों की संख्या बढ़कर १४ हो गई है। हिन्दू मजदूर सभा के मुखिया भी औद्योगिक सघानों के निर्माण की व्यवस्था है जिनमें विभिन्न औद्योगिक व्यवसाय वर्गों से सम्बद्ध श्रमिक सघ समामेलित किये जायेंगे। विभिन्न उद्योगों के लिये वेतन मंडलों की स्थापना से ऐसे सघानों की आवश्यकता और महत्त्व काफी बढ़ गया है।

## केन्द्रीय संगठन

### अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस

अमित मध आन्दोलन में गामजम्य स्थापित करने तथा अमित मधों को प्राग्याहिन करने के लिये एक अखिल भारतीय संगठन की आवश्यकता बहुत पहले १९२० में ही अनुभव की गई थी उमा के ३१ अक्टूबर का अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की स्थापना हुई। सरकार द्वारा जितना अमित मधों की मनाहू के श्री एन० एम० जाशा का अंतराष्ट्रीय श्रम संगठन के लिये प्रतिनिधित्व नामांकन करता इस संगठन के सदस्यत्व का कारण था। यद्यपि उस समय का भी अखिल भारतीय मधों परामर्श के लिये नशा थी कि तु नताम्रा न इस अपने प्रतिनिधित्व चुनने के अतिरिक्त का प्रतिपदन माता। ३१ अक्टूबर, १९२० का भारत के विभिन्न भागों से लगभग ६०० प्रतिनिधित्व एम्पायर विक्टर बम्बई में मन्त्र दूता। मन्त्रों के प्रथम प्रतिनिधित्व में ५६ मन्त्र १९०६/६ मन्त्रों का नाम मन्त्रद्वय लिये गये और ६३ अन्य मधों का नाम न प्रति अखिल भारतीय मजदूरों की।

अमित मध आन्दोलन का एक प्रारम्भिक अवस्था में मधों तथा दृढ़ मधों की मधों बहुत कम थी। कुछ भागों का भय भी था कि अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस मधों को स्थापना समय में नष्ट हुई के कारणों द्वारा अतिशय शक्तिशाली मध नहीं थे। एक विचारण में कि अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की समय में पूर्व स्थापना सम्पूर्ण आन्दोलन का क्षति पहुँचावगी और स्वयं हमारी स्थिति भी बहुत मध्यम होगी, श्री मा० एफ० एन्ड्रुस ने मधों की प्रारम्भिक कार्यवाहियों में भाग भी लिया। किन्तु भी मधों के चमत्काल तथा राजपराय और जोनफ़ रमिता जगत्ता श्री मा० एफ० एन्ड्रुस ने मन्त्रद्वय नहीं दूता और उनका विचार था कि अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस का स्थापना समयपूर्व नहीं थी। राजपराय अमित आयोग ने तो कहा कि मधों अमित मधों में अखिल मन्त्रद्वय भाग न लेना के लिये मन्त्रद्वय अमित नीतियों के प्रतिपादन के लिये रममध और भारत तथा भारत की अमित मधों के बीच के मध के मध के मध लिये।

अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के सचिवान म सभा के काम-सजावन के लिये एक कायबान्गिणी परिषद् की व्यवस्था की गई। परिषद् म एक अध्यक्ष, एक या अधिक उपाध्यक्ष एक कोषाध्यक्ष एक या अधिक महासचिव सहायक सचिव या सचिव तथा सभा के वार्षिक अधिवेशन म विभिन्न सभा के प्रतिनिधिया द्वारा चुने गये अन्य १० सदस्यों की व्यवस्था थी। आवश्यक मामलस्य करने के लिये प्रान्तीय परिषदों की स्थापना की भी व्यवस्था की गई। सभा से सम्बद्ध अलग अलग मधों को स्वतन्त्रता थी कि वे अपने उप नियमों के अनुसार अपना प्रबंध करें। किन्तु यदि कोई सभ सभा से वार्षिक सहायता चाहता या तो उसे अपने हडताल के निएय का सभा से पूव अनुमोदन लेना पडता था। समामेलित सभों को अपने आकार के अनुसार सभा के कोष म १० रुपये से ५० रुपये के बीच चन्दा देना होता था।

अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के उद्देश्यों में एक उद्देश्य नये सभों की स्थापना करना भी था। इसका मुख्य लक्ष्य सभी श्रम मधों की कायबान्गियों में सामंजस्य स्थापित करना तथा श्रमिकों के आर्थिक सामाजिक और राजनीतिक हितों का प्रवर्तन करना था। सभा मसार के अन्य भागा के श्रमिक सभों, जिनके समान उद्देश्य थे वे साथ सहयोग और सबंध स्थापित कर सकनी थी।

उसके पदाधिकारिया म मुख्यतः राजनीतियों की बहुलता के कारण प्रारम्भ से ही अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस पर राजनीति का गहरा प्रभाव था। क्योंकि सभा के पदा पर अधिकांश सक्रिय राजनीतिन आसीं थ इसलिए बनेट हूस्ट जैसे व्यक्तियों ने अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस को भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस की ही एक शाखा मना। राजनानिनों के प्रभुत्व ने कृत्कता म १९२४ म एकना छारे म पड़ी और फुट अवश्यम्भावी सगन ली। लेकिन फूट १९१९ म नागपुर में पड़ी। १९२४ और १९२८ के बीच वाममार्गी राजनीति का प्रभाव निरन्तर बढ़ता रहा। और १९१९ म फूट-यस्तुत राजकीय श्रमिक आयोग के बहिष्कार नेहरू रिपोर्ट और अन्तराष्ट्रीय-श्रम सगठन की अस्वाकृति सामाजिकता विराधी सभ तथा पान पसन्ध व्यवसाय सभ सचिवालय के साथ सभा का सम्बन्धन एजियाई धर्म सभा का आयोजन और ग्रेट ब्रिटेन म सभा के मान्य प्रतिनिधि के रूप म श्रमिक कल्याण सभ की अस्वीकृति के कारण अवनैपित हुई। तीस सभा न जो अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस से अलग हुए अपना एक केन्द्रीय सगठन भारतीय श्रमिक सभ सचान के नाम से स्थापित किया। भारतीय श्रमिक सभ सचान क प्रथम अधिवेशन की अध्यक्षता दीवान चमनलाल ने की। राजकीय श्रमिक आयोग तथा गोलमेज-सम्मेलन को सहयोग देने के विषय म प्रस्ताव पारित किय गय।

एक अन्य फूट १९२१ म पगे जब श्रमिक मधिया के वग ने मुख्य सगठन से अलग होकर वाममार्गी व्यवसाय सभ सभा (Red Trade Union Congress)

की स्थापना की। अलग हान बाने मधियो न सभा द्वारा उन्हें गिरनी कामार सघ का वास्तविक प्रतिनिधि मानन मे इकार करन पर विरोध किया। क्षेत्र मे दा विरोधी वर्ग थे—एक का मचालन एम० बी० देशपाण्डे के हाथ मे था तथा दूसरे का जी० एल० काडेनकर के। अधिकार समिति ने श्री दशपाण्डे के विरुद्ध नियम दिया और वाममार्गी यवसाय सघ सभा की स्थापना की गई।

१९३१ म एक साथ तीन अखिल भारतीय श्रमिक सघ संगठन—भारतीय श्रमिक सघ मधान अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस तथा वाममार्गी श्रमिक सघ सभा—तथा कई अमम्बद्ध सघ जमे अखिल भारतीय रेलवे कमचारी सधान और ग्रहमदा बाद वम्न उद्योग श्रमिक सघ दिद्यमान थे। जो दरारें परिलगित हो उठी थी उनका बहुत ही घुरा प्रभाव पड रहा था। बहुत से श्रमिक सघ ने सम्बद्ध होने से मकोच किया तथा अपना स्वतन्त्र अस्तित्व बनाय रखवा। श्रमिक सघ आन्दोलन का इसका दुष्परिणाम भोगना पडा। निनताओ तथा आपसी विराधो न नियोजका को श्रमिक सघ धमिको के बलीकरण और धमिक सघ आन्दोलन को उपशित करन का अवसर प्रदान किया। इन मतभेदा का कारण विभिन्न मताग्रा के राजननिक आदश थे। कुछ लोग का विचार था कि श्रमिक सघता को मामरिक होना चाहिये, जब कि हमरे जो इतन उमूलनवादी नही थे सोचते थे कि भारतीय श्रमिक सघो को अनी कुछ समय तक सुधारवादी ही रहना चाहिय। प्रथम फूट के बाद ही तुरन्त श्रमिक सघ आन्दोलन के शुभेच्छुका ने अनुभव किया कि आपसी मतभेदा से श्रमिक सघता का हानि हो पहुँचगी कमलिए विभिन्न वर्गों के बीच एकता स्थापित करन के प्रयत्न आरम्भ मे ही किय गय।

रेलवे कमचारी सधान द्वारा १९३० मे कुछ औपचारिक प्रयत्न किये गय जब श्री आर० आर० वाग्ने ने यह प्रस्ताव रखा कि दाना पत्र आपसी काय प्रणाली म पूरा स्वतन्त्र रह किन्तु उह उध शिखर पर अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस जसी केन्द्रीय मस्था म गमविन होना चाहिय। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस स्वय किसी विदेशी श्रमिक सघ संगठन से सम्बद्ध नही हा सकना थी लकिन विभिन्न पक्ष यदि चाह ता ऐसा कर सवन थे। १९३१ म श्री एन० एम० जगशी न भी प्रस्ताव रखा कि एक मवदलीय सम्मन्तन का आयोजन करना चाहिये। श्री चमनलाल चाहते थे कि एक निश्चित समय के लिये सबकी सहमति म एक काय क्रम बनाया जाय और इस अवधि म केन्द्रीय संगठन श्रमिक सघता के मिदालना विधिया अथवा नीतिया पर किसी भी प्रकार क विचार त्रिमण मे दूर रह।

१९३१ म रेलवे कमचारी सधान द्वारा फिर प्रयत्न किय गय जबकि इमन वम्ब म गश्ता सम्मलन बुनाया तथा १९३२ म एकता समिति की स्थापना की। इसी बीच श्री गुमापचन्द्र बोम और रुदकर न भी एकना स्थापित करने के लिये भारतीय श्रमिक सघ सधान के सचिव म बातचीत की। काम और दमिए पम्नी

श्रमिक सभा के बीच एकता स्थापित करने के लिये एकता समिति १९३२ में किन्हीं स्थूल निष्कर्षों पर पहुँची। एकता समिति के द्वितीय अधिवेशन में लगभग ११० सभों के प्रतिनिधियों ने भाग लिया और निम्नलिखित निम्नलिखित नियम लिये गये

(१) क्योंकि श्रमिक सभा सभा सभा का माध्यम है अतः इसका मुख्य कार्य श्रमिकों के हितों और अधिकारों की रक्षा करने तथा विस्तार देने के लिये उन्हें संगठित करना है। श्रमिक सभा में सामूहिक सोदाचारी एक आवश्यक स्थिति है और ऐसे समय में जब हम समाजवाद की ओर बढ़ रहे हैं विचार विमर्श, प्रतिनिधित्व तथा सामूहिक सोदाचारी की अन्य विधियाँ सभा के नियम-कलापों का एक अटूट अंग होना चाहिये क्योंकि पूँजीवादी सामाजिक व्यवस्था में श्रम और पूँजी के बीच सामंजस्य स्थापित होना असंभव है।

(२) नियोजकों के साथ सहयोग की संभावना को यदि यह श्रमिकों के हित के लिये आवश्यक हो उपलब्ध नहीं किया जा सकता।

(३) श्रमिक वर्गों के दृष्टिकोण से भारतीय श्रमिक सभा आन्दोलन भारत की राजनैतिक स्वतन्त्रता के सघर्ष में सक्रिय भाग लेगा और सहयोग देगा। इसका अर्थ उत्पादन और वितरण के सभी साधनों का सामाजिकीकरण तथा राष्ट्रीयकरण तथा अन्ततः समाजवादी राज्य की स्थापना होगा।

(४) भारतीय श्रमिक सभा सभा (अ) प्रस की स्वतन्त्रता (ब) भाषण की स्वतन्त्रता (स) समवाय की स्वतन्त्रता और (द) सगठन की स्वतन्त्रता के लिये ॥।

(५) राष्ट्रसंघ (League of Nations) के सत्वावधान में आयोजित अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों में श्रमिक सभा अपने प्रतिनिधि भेजेगी।

(६) श्रमिक सभा आन्दोलन के उद्देश्यों का प्राप्त करने की विधियाँ शांतिपूर्ण वध और प्रजातान्त्रिक होंगी।

एकता समिति द्वारा रचित सविधान इन्हीं निष्कर्षों पर आधारित था। एकता सम्मेलन के विशेष अधिवेशन में भाग लेने के लिये १९३३ में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस और भारतीय श्रमिक सभा सभा दोनों का आमन्त्रित किया गया। किन्तु वे प्रयत्न असफल रहे। एक अन्य सगठन राष्ट्रीय श्रम सभा की स्थापना और हाँ गई। अप्रैल १९३३ में वनकट्टा के एक विशेष अधिवेशन में भारतीय श्रमिक सभा सभा ने इस नये स्थापित सगठन में मिल जाने का निश्चय किया। और राष्ट्रीय श्रम सभा का नाम बदलकर राष्ट्रीय श्रम सभा सभा कर दिया गया।

श्रमिक सभा अभिनव जो कि भारतीय श्रमिक सभा सभा की अतिरिक्त पत्रिका थी राष्ट्रीय श्रमिक सभा सभा की हो गई। भारत में समाजवादी राज्य की स्थापना श्रमिक वर्गों की आर्थिक तथा सामाजिक स्थिति को सुधारना सेवा योजना में सम्बद्ध श्रमिकों के सभी मामलों में उनके हितों अधिकारों तथा विशेष



अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के बीच एकता की दी हुई शर्तों इस प्रकार थी—  
 (१) राष्ट्रीय श्रमिक सघ सघान एक निकाई के रूप में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस से सम्बद्ध हो जाये, (२) अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस राष्ट्रीय श्रमिक सघ सघान के सविधान की सम्पूर्ण रूप से मान ले, (३) उपयुक्त सविधान के अनुसार अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की कार्यकारिणी समिति का गठन किया जाय (४) राष्ट्रीय श्रमिक सघ सघान का सम्बन्ध स्वतः एक वर्ष बाद यदि नवीकरण न किया गया समाप्त हो जायेगा। (५) अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के नये सविधान की धारा २६ की व्यवस्था के बावजूद मन्ना राष्ट्रीय श्रमिक सघ सघान के सम्बन्धन के दौरान किसी भी विदेशी संगठन से सम्बद्ध नहीं होगी। किन्तु सम्बद्ध सघ ऐसा करने के लिये स्वतः होंगे वगैरें कि उन किन्हीं समस्या के जिससे वे सम्बन्ध चाहते हैं उद्देश्य वही अथवा उसी प्रकार के हो, (६) अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के नये सविधान में कोई व्यवस्था होने पर भी सभी राजनतिक और हड़ताला के प्रश्न सामान्य समिति के तीन चौथाई बहुमत द्वारा तय होंगे। यदि सामान्य समिति के तीन चौथाई बहुमत ने कोई अधिदेश नहीं दिया तो व्यक्तिगत सघ अपनी इच्छानुसार कोई भी कार्यवाही करने के लिये स्वतन्त्र होंगे (७) अथ सभी औद्योगिक प्रश्नों पर बहुमत द्वारा निर्णय लिया जायगा, (८) मजदूर कांग्रेस का भ्रम साधारण लाल झंडा होगा जिस पर मजदूर कांग्रेस लिखा होना चाहिये (९) मजदूर कांग्रेस केवल उन्हीं प्रस्तावों और निर्णयों को मानने के लिये बाध्य होंगे जो इसके अधिवेशन में या इसकी सामान्य समिति अथवा कार्यकारिणी समिति द्वारा पारित किये गये हों और यही निर्णय तथा प्रस्ताव मजदूर कांग्रेस की नीति निर्धारित करेंगे। सावजनिक प्रश्नों पर, बिना सामान्य समिति या कार्यकारिणी समिति से अनुमोदित कराये कोई भी विवरण किसी भी पदाधिकारी द्वारा प्रसंग में नहीं दिया जायगा। आवश्यकता पड़ने पर अध्यक्ष और महासचिव संयुक्त रूप से विवरण भेज सकते हैं किन्तु उन विवरणों पर सामान्य समिति अथवा कार्यकारिणी समिति द्वारा विचार किया जायेगा और पुष्टि की जायेगी। तथा (१०) सामान्य समिति में ८८ सदस्य—प्रत्येक वर्ग के ४४ होंगे।

फूट पड़ने के ६ वर्ष बाद १९३८ में श्रमिक सघ एकता स्थापित हुई। श्रमिक नेताओं ने अनुभव करना प्रारम्भ कर दिया था कि आन्तरिक फूट और कलह का बहुत बुरा प्रभाव पड़ रहा है। निम्नोक्त विशेषकर मदी के बात में इन विभेदों का कारण अपन लाभ के लिये श्रमिकों का शोषण कर रहे थे। श्रमिक सघों की संख्या घट गई थी और श्रमिक सघ आन्दोलन पूर्णतया निष्क्रिय हो उठा था। विभिन्न प्रान्तों में कांग्रेस मन्त्रालयों की स्थापना से भी विमत वर्गों में एकता लाने में सहायता मिली। १९४७ में जब राष्ट्रीय श्रमिक सघ सघान जो अभी तक मजदूर कांग्रेस की एक सम्बद्ध इकाई था विखंडित होकर अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस



में मिल गया तो श्रमिक सघों में पूरा एकता स्थापित हो गई। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के साथ राष्ट्रीय श्रमिक सघ सधान का सम्मेलन इस देश के श्रमिक सघ आन्दोलन के इतिहास में एक युगप्रवर्तक घटना मानी गई थी।

किन्तु श्रमिक सघों में एकता बहुत दिनों तक न रह सकी। द्वितीय विश्वयुद्ध ने जो १९३९ में प्रारम्भ हुआ, कई समस्याएँ पैदा कर दी। विभिन्न राजनैतिक विचार वाले नेताओं के लिये यह मुश्किल हो गया कि वे आपस में मिल कर चलें और एक होकर काम करें। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस युद्ध के प्रति बिल्कुल उदासीन थी। जबकि बाकी सभों में श्रमिक नेता सरकार के युद्ध प्रयत्नों में सक्रिय सहभाग देने और एक सकारात्मक नीति अपनाने के पक्ष में थे। जो लोग अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की नीति के विरोधी थे उन्होंने नवम्बर १९४१ में अखिल भारतीय उपराष्ट्र विरोधी श्रमिक सघ सम्मेलन का संगठन किया। उन्होंने अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस सघ की नीति का विरोध किया और भारतीय श्रम सधान के नाम से अपनी एक केन्द्रीय श्रमिक सघ संस्था की स्थापना की। सधान का प्रारम्भ २८८,६७६ सदस्यों तथा १८२ सम्बद्ध सघों से हुआ तथा बाद के वर्षों में इसने तीव्र प्रगति की। १९४२ में सरकार द्वारा सधान को भायता प्रदान की गई और भारत के अत्यधिक प्रतिनिधि केन्द्रीय श्रमिक सघ के रूप में इसको स्वीकार किया। भारत सरकार ने १३००० रुपये प्रतिमास की सधान को वार्षिक सहायता भी दी।<sup>१</sup>

किन्तु सधान का जीवन क्षणिक ही रहा। सरकार की युद्ध नीति में सहायता देने के निश्चित उद्देश्य में उसकी स्थापना की गई थी। भारत सरकार ने श्री एस० सी० जाशी, मुख्य श्रम आयुक्त द्वारा अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस और भारतीय श्रम सधान के प्रतिनिधि स्वरूप को निश्चित करने के लिये जांच करवाई। विस्तृत जांच के बाद श्री जाशी इस निष्कर्ष पर पहुँचे कि अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस ही अधिक प्रतिनिधि है। इसमें ३२६ श्रमिक सघ सम्बद्ध थे जिसकी सदस्य संख्या ६,६६३८५ थी जबकि भारतीय श्रम सधान में सम्बद्ध सघों की संख्या १६३ और सदस्यता ३१२८०७ थी। सधान का धीरे धीरे सहयोग मिनता बढ़ ही गया और १९४८ में नया स्थापित सघ हिंद मजदूर सभा में इसका विलय हो गया।

१९४७ में मजदूर कांग्रेस अत्यधिक प्रतिनिधि-माठन घोषित किया गया। लेकिन इसकी स्थापति की धक्का पहुँचा जब उसी वर्ष कांग्रेसी नेताओं के सहयोग और महात्मागान्धी के आशीर्वाद से भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का साठन किया गया। समाजवाद्यादि द्वारा नियमित साठन हिंद मजदूर सभा की स्थापना से सभा की शक्ति और क्षीण हो गई। १९४८ में संयुक्त श्रमिक सघ सभा

की स्थापना अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस पर एक और आघात था। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की स्थापना के बाद अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की रूपाति और सदस्यता दोनों में ह्रास हुआ। साम्यवादियों द्वारा नियंत्रित नीतियों का सरकार ने हड़ता के साथ विरोध किया। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस ने आरोप लगाया कि सरकार सभा के साथ अपने व्यवहारों में सपीडन और घटवनों का सहारा लेती है। सभाओं पर राख लगायी जाती है सच क कार्यालय जबरन स्ती बद कर लिये जाते हैं बिना मुकदमा चलाये श्रमिकों को कद कर दिया जाता है और उन पर अत्याचार होता है सच के नेताओं का बलीकरण किया जाता है सकडा पर भूटे अभियोग लगाये जाते हैं और पूरे सचों को नष्ट कर दिया जाता है। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के सचों का पजीकरण मना कर दिया जाता है, यहां तक कि हमारे द्वारा विवाचन की भाग का कानून के अंतगत इकार कर दिया जाता है। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के श्रमिकों पर अंतर्राष्ट्रीय भाइयों के साथ एकता स्थापित करने पर रोक लगायी जाती है। भ्रातृ भाव से भारत भ्रान के इच्छुक विदेशी प्रतिनिधियों को प्रवेश की आज्ञा नहीं दी जाती। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के इच्छुक प्रतिनिधियों का विदेश जाने के लिय पासपोर्ट नहीं दिय जाते (डाग द्वारा २४ वें अधिवेशन पर समालोचना)। श्री चेतन नं अपने अध्यक्षीय भाषण में कहा "कवल १९१६ के प्रारम्भ में ही हमारे सच काफी समय के दमन के बाद, जिसमें पूर्ण निषेध भी सम्मिलित है, पुनर्जीवित होन में समर्थ हो सने और तुरन्त ही वे सक्रिय हो गय। मुझे अपने सचों की प्रशंसा में यह अवश्य ही कहना है कि प्रबल दमन और इस काल में विस्तृत बलीकरण, जो विरोधकर श्रमिक सच काय के कारण हुआ, के सदभ में हमने बहुत जल्दी अपनी शक्ति प्राप्त करली। भारतीय मजदूर कांग्रेस का २४वा अधिवेशन पाच वष के बाद आयोजित किया गया था।

सरकार के विरुद्ध आरोपों की पुष्टि कर पाना बहुत कठिन है। किंतु भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के साथ पक्षपातपूर्ण व्यवहार का आरोप अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस द्वारा ही नहीं बल्कि हिं मजदूर सभा द्वारा भी लगाया जाता है। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के साथ भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस के नेताओं का सन्निय सख भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के नेताओं को छोड़कर अन्य नेताओं की काफी सख्या और कभी कभी सामूहिक रूप से तिरपकारी अखिल भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की सभाओं जब्सो और प्रदर्शना पर लाठी प्रहार श्श्रुयस छोड़ना और गाली चलाना तथा निवारक विरोध अतिरिक्त से परिनियम पुस्तिका में बनाय रखना जिसके अन्तर्गत किसी भी व्यक्ति को बन्नी बनाया जा सकता और बिना मुकदमा चलाय जेन भेता जा सता है अर्थात् में भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के साथ सरकार के पक्षपात पूर्ण खबे और विरोधी सगठना के साथ

नीति का व्यवहार करने के अभियोग को बल मिलता है। यह अवश्य कहा जा सकता है कि सरकार का दृष्टिकोण सदैव विचारशील नहीं रहा और उसकी नीतियों तथा कार्यों से प्रायः सदेह और शकाएँ पैदा हुई हैं।

अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के उद्देश्य अब इस प्रकार हैं (१) भारत में समाजवादी राज्य की स्थापना करना, (२) जहाँ तक सम्भव हो उत्पादन, वितरण और विनिमय के साधनों का समाजीकरण और राष्ट्रीयकरण करना, (३) श्रमिक वर्गों की आर्थिक और सामाजिक स्थितियों में सुधार करना, (४) श्रमिकों के सेवाभाजन के सम्बद्ध सभी मामलों में उनके हितों, अधिकारों और विशेषाधिकारों की रक्षा करना, उनका प्रवर्तन करना और उनको रक्षा करना (५) श्रमिकों के लिये (अ) भाषण की स्वतन्त्रता (ब) प्रेस की स्वतन्त्रता, (स) संगठन की स्वतन्त्रता (द) जमाब की स्वतन्त्रता, (य) हड़ताल का अधिकार, (२) बाय करने का भरण पापण के अधिकार को प्राप्त करना और उन्हें बनाय रखना, (६) श्रमिक वर्ग के दृष्टिकोण से भारत की राजनतिक स्वतन्त्रता के सधन में सहयोग देना और सक्रिय रूप में भाग लेना, (७) अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस से सम्बद्ध श्रमिक सघों की बायकारियों में सामाजिक स्थापित करना तथा (८) जाति, समुदाय, समूह वगैरह या धर्म पर आधारित राजनतिक या आर्थिक सुविधाओं को समाप्त करना। इन उद्देश्यों की प्राप्ति के लिये अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस द्वारा अपनाये गये साधन वगैरह जातिपूर्ण और प्रजातान्त्रिक होंगे, यथा—विधि निर्माण, शिक्षा प्रचार, सामूहिक सभायें, विचार प्रमोद प्रदर्शन और सबसे अन्त में हड़ताल।

अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के सभी प्रामाणिक श्रमिक सघ, जो अपने को वर्ग सधन का एक अंग मानते हैं सदस्य हो सकते हैं। सबधन चाहने वाले सघ को प्रांतीय समिति के द्वारा प्राथनापत्र देना पड़ता है जिसके साथ नियमा की एक प्रति, पदाधिकारियों की सूची तथा औसत चंदा देने वाली सदस्यता के साथ लेखा परीक्षित विवरण की एक प्रति सलग्न करनी होती है। प्रांतीय समिति को अपनी दिव्यणी के साथ दस मास के अन्दर प्राथनापत्र को आगे भेजना चाहिये। जहाँ प्रांतीय समिति नहीं है वहाँ प्राथनापत्र सीधे महासचिव का भेजा जा सकता है। सम्बधन के लिये इच्छुक किसी भी सघ के लिये 'न्यूनतम सदस्यता शुल्क' एक रुपया प्रति वर्ष है। फिर भी विशेष परिस्थिति में सामाजिक समिति कम शुल्क की आज्ञा दे सकती है। बायकारिणी समिति का किसी भी प्राथनापत्र के स्वीकार करने अथवा अस्वीकार करने का अधिकार है तबिन उसने लिये सामाजिक समिति या अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस को सामाजिक निवाय का अनुमोदन आवश्यक है।

अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के बाय के साथ हैं (१) ५०० और उत्तम कम सदस्यता से १५ रुपया बायिक चंदा (२) तीन पाई प्रति सदस्य की दर से 'न्यूनतम २० रुपया सबधन शुल्क' उन सघों से जिनकी सदस्यता ५०० से अधिक है,

(३) प्रतिनिधि शुल्क २ रुपये प्रतिनिधि तथा (४) अथ कोई शुल्क जो सामान्य समिति के दा निहाई बहुमत द्वारा निश्चित किया जाय । वार्षिक चन्ने का प्रतिवष ३० जून तक भुगतान करना होता है । विशेष शुल्क या चन्ने जब भी लगाया जाय देय हो जाता है । यदि कोई सघ अपना वार्षिक चन्ने या बाई विशेष शुल्क का भुगतान नहीं करता तो जबतक यह वकाया राशि दे नहीं देगा वह सभा की सभापति या उसका सघटन सस्थापना में मतदान देने और भाग लेने के अयोग्य होगा । किन्तु कार्यकारिणी समिति को अधिकार है कि वह इस अन्यायता को माजित कर दे । यदि कोई सघ १२ महीने तक देय राशि का भुगतान नहीं करता तो उसका सम्बन्धन तीन महीने की सूचना के बाद समाप्त किया जा सकता है । ऐसी सघा को केवल वकाया रकम के भुगतान पर पुन सम्बद्ध किया जा सकता है ।

सामान्य समिति में एक अध्यक्ष पांच उपाध्यक्ष एक महासचिव एक कोषाध्यक्ष चार या उससे कम सहायक सचिव तथा विभिन्न व्यवसाय वर्गों का प्रतिनिधित्व करने वाले सदस्य होते हैं । सामान्य समिति में निर्वाचित व्यवसाय वर्गों के प्रतिनिधियों द्वारा सम्बद्ध सङ्गठनों के कुल प्रतिनिधियों के छठव भाग को ही सहयोजित किया जा सकता है । सहयोजित सदस्यों को किसी श्रमिक सघ सङ्गठन से सम्बद्ध होना चाहिये तथा समिति में उनकी उपस्थिति श्रमिक सघ आन्दोलन के लिये आवश्यक समझी जानी चाहिये ।

### सारणी ४७

मखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की सामान्य समिति के प्रतिनिधि

प्रतिनिधियों की संख्या	सदस्यता
दो	१ ०००
तीन	३ ०००—६,०००
चार	६,०००—८ ०००
पाँच	८,०००—१२ ०००
छ	१२ ०००—१६ ०००
सात	१६ ०००—२० ०००
आठ	२० ०००—२४ ०००
नौ	२४ ०००—३० ०००
दस	३० ०००—३६,०००
ग्यारह	३६ ०००—४२ ०००
बारह	४२ ०००—५०,०००

१	२	३
तरह	के बीच	५०,०००-६०,०००
६०,००० के ऊपर प्रत्येक १०,००० सदस्यता पर एक प्रतिनिधि वड जायगा ।		

१ य १५ वग हैं (१) रेलव (२) जहाजरानी, (३) रेलव और जहाजरानी व अलावा यातायात, (४) मूती बहन उद्योग, (५) जूट वस्त्र उद्योग, (६) लकड़ और लकड़ान (७) र्जीनियरिंग तथा क्लम्बित व्यवसाय और उद्योग (८) छपाई और कागज (९) अगारोसि (१०) कृषि, (११) स्थानीय निवास, (१२) वितरण (१३) तम्बाकू तथा (१४) मद्यार ।

वार्षिक अधिवेशन में प्रतिनिधियों में सचिव मतपट्टी द्वारा पदाधिकारियों का चुनाव होता है । विभिन्न व्यवसाय वग पृथक्-पृथक् मिलकर अपने प्रतिनिधि स्वयं चुनते हैं । सामान्य समिति में विभिन्न व्यवसाय वर्गों का प्रतिनिधित्व उनकी सदस्यता पर निर्भर करता है । सारणी ४७ की यात्रानुसार विभिन्न व्यवसाय वर्गों के प्रतिनिधियों की संख्या निर्धारित होती है ।

आकस्मिक रिक्त-स्थानों की पूर्ति सामान्य समिति द्वारा उस व्यवसाय वग में की जाती है जिसमें स्थान रिक्त हुआ है । सामान्य समिति का एक सम्मेलन यदि उस व्यवसाय वग का सदस्य नहीं रहे जाता जिसके द्वारा सामान्य समिति के लिए उसका चुनाव हुआ था तो सामान्य समिति में भी उसकी सदस्यता समाप्त हो जाती है ।

व्यवसाय वर्गों के लिए यह एक प्रोत्साहन कि वे नये वष स्थापित करें और अगस्तिय श्रमिका का अपने नियंत्रण में लायें । किन्तु इसमें श्रमिक सभा का सामान्य समिति में अव्यक्तिव प्रतिनिधित्व पान के लिए यह प्रयोजन मिल सकता है कि वे अपने रजिस्टर में सम्मेलन के रूप नाम बनाये रहें । विभिन्न व्यवसाय वर्गों के बीच पूर्ण समानता स्थापित कर पाना संभव नहीं हो सकता । फिर भी सर्वसम्मति में लिए गए व प्रयत्न करने चाहिए जो बहुमत में नियम निर्णय में अग्रिमार्थ हैं । विभिन्न वर्गों का एक साथ एक पान में अगस्तिय तथा सर्वसम्मति में लिए गए पान के अभाव से बहुधा श्रमिक एवम् विपटित हो जाती है ।

सामान्य समिति के कार्य हैं—(१) कार्यकारिणी समिति के २० सम्मेलन का चुनाव (२) अधिवेशन के अनुसार श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस के कार्यों का संचालन करने के लिए सभी उचित कर्म उठाना (३) श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस के अधिवेशन में सगठ उपनिषद विपक्षी प्रतिनिधियों के निर्वाचन विवरण भेजने तथा सर्वजन शुल्क में सम्मिलित बनाना (४) किसी भी पदाधिकारी या सामान्य

समिति के सदस्य के विरुद्ध जो अश्वित भारतीय मजदूर कांग्रेस के हितों न विरुद्ध कार्य करना है, अनुशासनिक कार्यवाही करना (५) सामान्य निकाय की अनुमति से किसी सभ को असम्बद्ध करना, जिसमें अश्वित भारतीय मजदूर कांग्रेस सविधान का उल्लंघन किया हो तथा (६) समय समय पर विभिन्न व्यवसाय वर्गों की सूची निश्चित करना तथा कार्यकारिणी समिति द्वारा विभिन्न व्यवसाय वर्गों में सभा के विभाजन पर धीरे धीरे सुनना। सामान्य समिति के निम्नलिखित अधिकार होते हैं। वर्ष में एक बार सामान्य समिति की बैठक आवश्यक है। सामान्य समिति की बैठक के लिए महा सचिव द्वारा १५ दिन की सूचना देनी होती है। सामान्य समिति की बैठक के लिए कोरम सदस्यों की एक तिहाई मर्यादा है।

मजदूर कांग्रेस का दिन प्रतिदिन का प्रशासन एक छोटी कार्यकारिणी समिति द्वारा चलाया जाता है जिसमें अश्वित भारतीय मजदूर कांग्रेस के सभी पदाधिकारी तथा सामान्य समिति द्वारा सचय मन पद्धति से निर्वाचित २० अन्य सदस्य होते हैं। कार्यकारिणी समिति की बैठक वर्ष में कम से कम दो बार होनी चाहिए। कार्यकारिणी समिति की बैठक की कोरम मर्यादा सदस्यों की एक तिहाई है। कार्यकारिणी समिति की बैठक के लिए महासचिव द्वारा १५ दिन की सूचना देनी होती है किन्तु कार्यकारिणी समिति की आपात बैठक ७ दिन की सूचना पर ही बुलाई जा सकती है।

कार्यकारिणी समिति किसी अश्वित सभ को उपयुक्त व्यवसाय वर्ग में वाट सकती है परन्तु इसके विरुद्ध सामान्य समिति में अपील दी जा सकती है। अश्वित भारतीय मजदूर कांग्रेस के पिछले अधिवेशनों में पारित किए प्रस्तावों के कार्यान्वयन के लिए सभी उचित बदन उठाना वर्ष के दौरान किसी भी आपात स्थिति में निम्नलिखित और सामान्यतया अश्वित भारतीय मजदूर कांग्रेस के आदर्शों का प्रवर्तित तथा आग बढ़ाना कार्यकारिणी समिति के अधिकार क्षेत्र में है।

अश्वित भारतीय मजदूर कांग्रेस का सामान्य अधिवेशन सामान्यतया निम्नलिखित में आयोजित किया जाता है। २०० या उससे कम सदस्यता वाले सभ एक प्रतिनिधि भेजन के अधिकारी हैं। वे एक प्रतिनिधि प्रतिनिधि प्रत्येक २०० सदस्यों पर तथा एक अतिम अपूर्णक पर यदि वह १०० या अधिक सदस्यों का हो भेज सकते हैं। अश्वित सभ द्वारा अतिम स्थिति विवरण में दी गई चढ़ा दान वाले सदस्यों की समस्या के आधार पर प्रतिनिधियों की संख्या निश्चित की जाती है। प्रत्येक प्रतिनिधि का सम्बद्ध सभ के सचिव द्वारा दिये गए निवाचन प्रमाण-पत्र के प्रस्तुत करने पर प्रतिनिधि पत्र दिया जाता है। सामान्य अधिवेशन के लिए अश्वित सभा के केवल पदाधिकारी या सदस्य ही निर्वाचित किये जा सकते हैं। कोरम सामान्य निकाय के सदस्यों की एक तिहाई संख्या होती है। वार्षिक सामान्य अधिवेशन में पदाधिकारियों का चुनाव होता है और जिसकी अध्यक्षता जान वाले अध्यक्ष द्वारा की जाती है। एक अश्वित

सध विचार विमर्श के लिए श्रमिक में श्रमिक पाच प्रस्ताव वार्षिक सामान्य अधिवेशन में भेज सकता है। श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस की बैठक के कम से कम दो मप्ताह पूर्व भेजने वाले सध के अध्यक्ष और सचिव के हस्ताक्षर सहित उन्हें महासचिव के पास पहुँच जाना चाहिए फिर भी श्रमिका से सम्बद्ध सभी महत्वपूर्ण प्रश्नों पर चर्चा की जा सके इसके लिए सामान्य समिति को अधिकार दिया गया है कि वह कार्यावली में महत्वपूर्ण विषय सम्मिलित कर ले। सामान्य अधिवेशन में हाथ उठाने के लिए निर्णय लिए जाते हैं। अध्यक्ष मतदान का परिणाम घोषित करता है। यदि कोई प्रतिनिधि विभाजन की मांग करना है तो मतदान पत्र के द्वारा किया जाता है और प्रत्येक सध उतने मत दे सकता है जितने उसके प्रतिनिधि होते हैं। सामान्यतया प्रश्नों का निर्णय बहुमत द्वारा किया जाता है। राजनतिक मामलों, श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस द्वारा घोषित हड़तालों से सम्बद्ध समस्याएँ, श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस का किसी विदेशी संगठन से सम्बन्ध तथा सविधान में किसी प्रकार का परिवर्तन पर तीन चौथाई बहुमत द्वारा निर्णय होता है। श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस की कुल सदस्य संख्या में से यदि एक चौथाई सत्स्यता का प्रतिनिधित्व करने वाले सध सभा के विशेष अधिवेशन की मांग करें तो मांग प्रस्तुत करने के ६ सप्ताह के अन्दर विशेष अधिवेशन का आयोजन करना पड़ता है।

प्रत्येक प्रान्त के सम्बद्ध सध प्रांतीय मजदूर कांग्रेस की रचना करते हैं और वार्ड भी सध इसमें सम्मिलित नहीं हो सकते हैं। जयन्त वह श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस से सम्बद्ध न हो। किन्तु प्रांतीय मजदूर कांग्रेस का श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस से असम्बद्ध सध का सम्बद्ध सत्स्य के रूप में सम्मिलित करने का अधिकार है बशर्ते कि वह सध श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस के सविधान का पालन करत हो। श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस के सविधान के अधीन रहने हुए प्रांतीय मजदूर कांग्रेस अपनी कार्यवाहियों के सञ्चालन में पूर्ण स्वतन्त्र है। प्रांत में पृथक् गत इकाइयाँ का लिए पृथक् मजदूर कांग्रेस संगठित की जा सकती हैं। यदि श्रमिका के हितों के प्रवर्धन के लिए आवश्यक हो तो प्रांतीय मजदूर कांग्रेस द्वारा प्रादेशिक परिषदों की स्थापना की जा सकती है। प्रादेशिक मजदूर परिषदों का अपना सविधान होना चाहिए जो श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस के सविधान के समरूप हो।

राजनतिक समिति—कार्यकारिणी समिति अपने कुछ सत्स्यों की निम्नलिखित उद्देश्यों के लिए राजनतिक समिति की स्थापना कर सकती है (१) सम्बद्ध सधों का अपने राजनतिक कार्यों के निराकरण के लिए प्रोत्साहित करना (२) सामान्य समिति की सलाह में स्थानीय निकायाँ और विधान सभाओं के चुनावों की व्यवस्था करना (३) केंद्रीय और स्थानीय सरकारों के कर प्रस्तावों का अध्ययन करना तथा श्रमिक वर्ग के दृष्टिकोण से भाग्य में श्रमिक अधिनियमों का विकास करना, (४) श्रमिक वर्ग के हितों में विधान का उन्नयन करना, तथा (५) कार्यकारिणी

समिति की सलाह पर ऐसा राजनयिक प्रचार करना जो संविधान के अनुकूल हो।

### सारणी ४८

अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की प्राप्ति (१९४७-१९५६)

वर्ष	सम्बद्ध व्ययमाय मध्या की संख्या	मदरस्यता
१९४७	६०१	७२६ १७४
१९४८	४	४
१९४९	७५४	७४१,०३५
१९५०	७०२	७०० ६३६
१९५१	७०६	७५७ ८१४
१९५२	४	४
१९५३	३३४	३१० ६१४
१९५४	६०७	६५५ ६४०
१९५५-५६	५५०	४२२ ८५१
१९५६-५७	४	४
१९५७-५८	८०७	५३७ ५६७
१९५८-५९	८१४	५०७ ६५४
१९५९-६०	८८६	५०८ ६६०

जना कि उपर्युक्त सारणी से स्पष्ट है अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की मदरस्यता बहुत परिश्रमशील रही है। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के नेताओं की विचारधारा है कि सभा के उचित कार्य-कलाप में अक्षय्य के छाती जानी हैं और सरकार उनके विरुद्ध पर्याप्तपूर्ण व्यवहार करनी है। २७-२८ मई १९५४ को कलकत्ता में आयोजित अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के २४वें अधिवेशन में सभा ने यह वादा किया कि ८३७ सभा अपने ६०५ ६४० मदरस्यता के साथ उत्तम सम्बद्ध है। २६५ सभा निम्नोक्त कुल सम्बद्धता २२१ ८०२ की प्रतिनिधित्व करने वाले ८०५ प्रतिनिधियों ने अधिवेशन में भाग लिया। २५वें अधिवेशन के लिए अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस ने १० लाख सदस्यता का लक्ष्य रखा और अपने सम्बद्ध सभा को उत्साहित किया कि वे अनातिथि अधिकारी को अपने नया में शामिल करें। किन्तु यह लक्ष्य अभी तक पूरा नहीं हुआ है।

१-भारत सरकार द्वारा स्थापित आंकड़े

अ-अनुपलब्ध



अखिल भारतीय मजदूर संघ अब भारतीय श्रमिकों की सर्वाधिक प्रतिनिधि मस्या नहीं रही। इसकी सदस्यता कम हो गई है, यद्यपि सभा पिछले कुछ वर्षों के दौरान स्थिर प्रगति का दावा करती है। इसके नेताओं ने इस ह्रास का कारण राज्य और नियोज्जका के विरोध की बताया है। उनका कहना है कि अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के संघों को उचित रूप से कार्य नहीं करने दिया जाता। "हमारे बहुत से संघों को मायता न मिलने तथा नियोज्जकों और सरकार के विरोध के कारण हम अपनी शक्ति और प्रभाव का प्रतिबिम्बन सदस्यता और सठनात्मक व्यवस्था में नहीं कर पाते।" नतृत्व यह अनुभव करता है कि प्रशिक्षित संघों के प्रभाव में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस अवरुद्ध है। इस कमी को दूर करने के लिए १९५३ में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस ने दो सप्ताह का नागपुर में केन्द्रीय श्रमिक संघ स्कूल का संगठन किया। किन्तु अधिकांश राज्य मजदूर कांग्रेस राज्य स्कूलों का संगठन करने में असफल रही। कुल मिलाकर न तो केन्द्रीय और न राज्य कार्यालय इन कार्य को उचित और सन्तोषपूर्ण ढंग से करने में समर्थ रहे। नेतृत्व ने यह स्वीकार किया कि अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस का संगठन बसा नहीं है जसा होना चाहिए। किसी सीमा तक हम यह स्वीकार करना चाहिये, कि हमारे कुछ नेताओं की उदासीनता और संगठनात्मक कृत्या के प्रति लापरवाही से इसे सहायता मिलनी है। हम मिट्टान प्रणिपाति करते हैं हम सघष करते हैं हम कष्ट उठाते हैं बहुत से मामला में हम जीतते हैं हमारे भण्डे के नीचे हमारे आह्वान पर लाखों शक्ति एकत्र होने हैं और वही हम पूर्ण विराम सगर देते हैं। इसका परिणाम यह होता है कि हम सघष और विजय में श्रमिक वर्ग अपना कवच खो बैठे हैं जबकि यह इनकी अत्यधिक आवश्यकता होती है—संगठन, धन सदस्यता, संघों कार्यालय वकील प्राबधिक कमजोरी समितियों में प्रतिनिधित्व, राज्य श्रमिक संघ सभाओं तथा केन्द्रीय कार्यालयों के क्रिया-कलाप।<sup>२</sup>

नेतृत्व का अनुभव है कि संगठन को मजबूत बनाने के लिये सेवा तथा सतत् और सम्मिलित कार्यवाही की आवश्यकता है। संगठन की यह समस्या सयोगिक ढंग से नहीं सुलझाई जा सकती (समस्याएँ) अधिक ठोस हैं और केवल मिट्टान की सामाजिक बातों के द्वारा उनमें नहीं निबटा जा सकता है। कारावास और गालियाँ का सामना करना आवश्यक है और इनके नियंत्रित चाहिये। किन्तु केवल उसी में समस्या नहीं सुलझती है। वस्तुतः चलने समय में ऐसा करने से, जब समझौता हानि ही वाला हो वर्ग के लाना में बाधा पड़ेगी यद्यपि इसमें हममें से कुछ लोगों का अपनी समझौता छिपाने या समझौते की कुछ असुविधाओं को दूर करने में

१ एनांकुलम में सामाज्य प्रतिवेदन, पृ० ८७।

२ एनांकुलम में सामाज्य प्रतिवेदन, पृ० ८७।

सहायता मिल सकती है। जैसे हम जानते हैं कि कने सघष किया जाय उही तरह हमें यह अवश्य सीखना चाहिये कि कने सम्भोता किया जाय।<sup>१</sup> राज्य मजदूर कांग्रेस संगठनों की भी स्थापना की गई है। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस का कहना है कि राज्य स्तर पर इसके संगठन आंध्र आसाम बंगाल दिल्ली, बिहार, बम्बई हदराबाद मध्यभारत मालाबार कर्नाटक मध्यप्रदेश, उड़ीसा पंजाब, राजस्थान द्रावणकोर ओचीन तामिलनाडु और उत्तरप्रदेश में हैं। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के सघो का नेतृत्व पश्चिमी बंगाल बम्बई तामिलनाडु आंध्र, हैदराबाद, पंजाब द्रावणकोर-ओचीन और मालाबार में विस्तृत तथा गहन है। बिहार उत्तरप्रदेश, मध्यप्रदेश मध्यभारत आसाम उड़ीसा राजस्थान और गुजरात के राज्यों में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस का संगठन कमजोर है।

अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के नेताओं का दावा है कि उन्होंने भारतीय मजदूर कांग्रेस हिंदू मजदूर सभा और संयुक्त श्रमिक सघ सभा के साथ एकता के लिये गम्भीर प्रयत्न किए हैं। हम विरोधी सघों की स्थापना से बचने के लिये चाहे वे भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस या हिन्दू मजदूर सभा या संयुक्त श्रमिक सघ सभा के विरुद्ध ही हों। अत्यधिक प्रयत्न करना चाहिये।<sup>२</sup> किन्तु ये प्रयत्न असफल रहे हैं।

केन्द्रीय तथा राज्य सरकारों द्वारा नियुक्त अनेक आयोगों और समितियों में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस को प्रतिनिधित्व मिला है। विभिन्न त्रिदलीय बैठकों में भी सभा के प्रतिनिधियों को आमंत्रित किया जाता है।

अन्तर्राष्ट्रीय स्तर पर अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस विश्व श्रमिक सघ से सम्बद्ध है जिसमें सभा की बहुत तरह से सहायता की है। सभा अपनी कोई केन्द्रीय विवरण पत्रिका प्रकाशित नहीं करती। विश्व श्रमिक सघ सभाग ने अपने केन्द्रीय संगठन के हिन्दी सस्वरण विषय मजदूर को प्रकाशित करने में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की मदद की है।

### भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का संगठन १९८७ में किया गया था। महात्मा गांधी ने इसे आशीर्वाद दी और कांग्रेसी नेताओं ने इसे सक्रिय सहयोग और प्रोत्साहन दिया। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस में साम्यवादियों का प्रधानता श्रम पूजा के बीच बिगड़ते हुए सम्बन्ध अत्यधिक सतृप्त में हड़तालें सज्जित श्रमिक काय-कर दिनों की हानि तथा परिणामस्वरूप वस्तुओं की कमी ने नेताओं को सोचने के लिये विवश किया। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का संगठन श्रमिक

वर्ग का रचनात्मक निर्देशन देने के लिये और उनका दत्त गत के हितों के लिये स्थापित करने के लिये किया गया। यह औद्योगिक विवादों को शांतिपूर्ण और अहिंसावादी तरीका से सुलझाना चाहती थी।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के निम्नलिखित उद्देश्य हैं —

अ—(१) एक एकी सामाजिक व्यवस्था स्थापित करना जिसमें व्यक्ति के सम्बन्धों की चतुष्टयी प्रगति के माध्यम से कोई बाधा न हो। जीवन की ऐसी व्यवस्था में मानवीय व्यक्तित्व अपने सभी पक्षों में पूर्णतः विकसित होगा और सामाजिक, राजनैतिक या आर्थिक असमानताओं का प्रभुत्व और शक्ति के किसी भी रूप में अस्मानिक व्यवस्था के उत्तराधिकार के लिये सवाधिक प्रयत्न किए जायेंगे, (२) उद्देश्यों की शीघ्रान्वेषण प्राप्ति के लिये उद्योगों के सम्बन्धों में राष्ट्रीय स्वामित्व और नियंत्रण के मजबूती के प्रस्तावों की गति, (३) समाज का इस प्रकार से स्थापित करना कि पूर्ण भव्योत्थान सुनिश्चित हो और मानव शक्ति तथा अन्य साधनों का सर्वोत्तम उपयोग हो सके (४) औद्योगिक प्रशासन में श्रमिकों के अधिकारों का स्थापन और नियंत्रण। उनका पूर्ण अर्थ के लिये प्रयत्न करना, तथा (५) श्रमिकों का सामाजिकता सामाजिक, नागरिक और राजनीतिक हितों को ध्यान में रखना।

ब—(१) सभी वर्गों के श्रमिकों की श्रमिकों को लेकर, मैं पूर्ण और प्रभावशाली मजदूरी की स्थापना करना (२) सम्बद्ध संगठनों की कार्यवाहियों में सामाजिक स्थापित करना और निर्देश देना, (३) श्रमिकों से सहायता देना (४) राष्ट्रीय स्तर पर प्रत्येक उद्योग में श्रमिकों के संगठनों का प्रवर्तन करना तथा (५) प्रांतीय या प्रांतीय शाखाओं या संघों की स्थापना में सहयोग देना।

ग—(१) उद्योग और समाज में श्रमिकों के लिये जीवन और कार्य की अच्छी व्यवस्था और उच्च प्रतिष्ठा प्राप्त करना (२) श्रमिकों के लिये विभिन्न सामाजिक सुखों का प्रदान करना—रुग्णता के लिये पर्याप्त व्यवस्था बीमारी, वृद्धावस्था, वरान्तारी की उपरिष्ठित करना, (३) सामाजिक सवाधानों में प्रत्येक श्रमिकों के लिये निवास मजदूरी और निर्माण उद्योग जीवन-स्तर सुनिश्चित करना (४) स्वायत्त मजदूरों और सामूहिक विकास में सर्वप्रथम श्रमिकों की आवश्यकताओं की पूर्ति के लिये कार्य के घट तथा अन्य स्थितियों का नियंत्रण करना, तथा (५) श्रमिकों की व्यवस्था में सुधार के लिये उपर्युक्त विधियों का उपयोग करना और श्रमिकों के जीवन और सुख के लिये उपायों के उचित निष्पादन की आवश्यकता करना है।

द—(१) उचित औद्योगिक सम्बन्ध स्थापित करना (२) बिना काम बन्द किए बिना श्रमिकों और मजदूरों द्वारा और श्रमिकों के दमन के बिना पर विचार

या अधिनियम द्वारा श्रमिका की शिकायतों को दूर करना, (३) उन मामलों में जिसमें अधिनियम का सहारा नहीं लिया गया और विवाचन द्वारा उचित समय में विवाद के सुलभने की संभावना नहीं है, शिनायतों को दूर करने के लिए अन्य यथोचित विधियों को अपनाना जैसे—हड़ताल या सत्याग्रह का कोई सम्यक रूप तथा (४) अधिकृत हड़ताल या सत्याग्रह को निपुणता से संचालित करने के लिये आवश्यक व्यवस्था करना और उन्हें तीव्र और मनोपपूर्ण निष्क्रिय में पहुँचाने के लिये प्रयत्न करना ।

य—(१) श्रमिका में एकता, सेवा भाईचारे सहयोग तथा एक दूसरे की सहायता करने की भावनाएँ जागृत करना, (२) श्रमिका को उद्योग और समुदाय के प्रति अपने दायित्वों का अनुभव कराना तथा (३) श्रमिका की कुशलता और अनुशासन के स्तर को ऊँचा उठाना ।

उपयुक्त उद्देश्यों की प्राप्ति के लिये सत्य और शांतिपूर्ण साधन अपनाए जा सकते हैं ।

सदस्यता भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की संस्थापक प्रथम श्रमिक सगठन के लिये जो उपयुक्त उद्देश्यों और विधियों का स्वीकार करता हो खुली है । सम्बद्ध होने वाले सभी के सदस्यों के लिये पहले 'न्यूनतम शुल्क' दो आने प्रति मास था । संबंधित अन्य समीक्षित कर दिया गया है और अब 'न्यूनतम सदस्यता शुल्क' चार आने प्रतिमास है । यदि श्रमिक कृषि या तत्संबन्धित व्यवसाय में सेवायुक्त हैं तो 'न्यूनतम शुल्क' दर की स्थितियाँ में कार्यकारिणी समिति द्वारा संशोधन किया जा सकता है ।

एक ही उद्योग या व्यापार व्यवसाय या कार्यकारिणी समिति द्वारा परिभाषित एक 'स्थानीय क्षेत्र' से केवल एक ही सगठन भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस में सम्बद्ध हो सकता है । निर्धारित प्रपत्र पर दी गई विधि के अनुसार संवर्धन के लिये प्राथम्यता-पत्र देना चाहिये । प्राथम्यता-पत्र के साथ पत्र व्यवस्था का शुल्क भेजना चाहिये । प्राथम्यता पत्र स्वीकार करने अथवा अस्वीकार करने का अधिकार कार्यकारिणी का है किन्तु इसकी मुष्टि सामान्य परिषद् द्वारा की जानी चाहिये । संवर्धन के नियम आवश्यक है कि जो सच संवर्धन के लिये प्राथम्यता-पत्र देना चाहते हैं उन्हें स्थापित हुये कम से कम तीन महीने हो गये हों और वे श्रमिक सच अधिनियम के अंतर्गत पंजीकृत हों । किन्तु विशेष परिस्थितियों में कार्यकारिणी समिति पंजीकरण के पूर्व भी संवर्धन की अनुमति दे सकती है । शिल्प या नस्थानगत संघों की अपेक्षा औद्योगिक संघों की प्राथमिकता दी जाती है ।

कई संघ, जो निर्धारित शर्तों को पूरा करता है उस प्रांतीय शाखा को प्राथम्यता-पत्र देता होता है इसके साथ अन्य आवश्यक वस्तुओं के अतिरिक्त सामान्य निकाय या निष्पादक समिति द्वारा संवर्धन के विषय के प्रस्ताव, जिस पर अध्यक्ष

या महासचिव के हस्ताक्षर हो। वी एक प्रति सभ के सविधान की एक प्रति और श्रमिक सभ रजिस्ट्रार को प्रस्तुत श्रमिक वापिस विवरण की एक प्रति सलग्न करनी पड़ती है। प्राथना पत्र प्राप्त होने की तिथि से दो मास के भीतर प्रांतीय शाखा परिनिरीक्षण के बाद उस केन्द्रीय कार्यालय को अग्रसित कर देती है। यदि प्रांतीय शाखा द्वारा प्राथना पत्र की सिफारिश की गई है तो केन्द्रीय कार्यालय श्रमिकों के प्रमाण पत्र निगमित कर देगा। कार्यालयी समिति की पुष्टि के बाद ही स्थायी सबधन प्रमाण पत्र दिया जाता है। उन मामलों में जहाँ प्रांतीय शाखा न प्राथना पत्र की सिफारिश नहीं की है कार्यालयी समिति और जांच करने के बाद अंतिम निर्णय लेती है।

सम्पन्न सभा का निम्नानुरूप अपने उद्योगों के राष्ट्रीय सभाना यदि कोई है और जिसे भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस से मान्यता मिली हो, से सम्पन्न हो जाना चाहिये।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के धन के स्रोत निम्नलिखित हैं — (१) सभी सम्पन्न सभाओं में उनको रजिस्टर पर दर्ज प्रति सदस्य एक आना की दर से किन्तु १० रुपये से कम नहीं वार्षिक सबधन शुल्क। अत्र दर एक आना से डेढ़ आना तक गई है। (२) समय समय पर जो विशेष गुरुत्वात्मक उद्घाटन का अधिकार दिया जाये। सुनिश्चित कोषाध्यक्ष द्वारा सभा का हिसाब रित्तान्न रखा जाता है और सामान्य परिणाम द्वारा नियुक्त जेम्सपरीमन्ट द्वारा उनकी जांच होती है। वार्षिक सबधन शुल्क का भुगतान प्रत्येक तिमाही वर्ष के प्रारम्भ होने के तीन मास के भीतर करना पड़ता है तथा विशेष गुरुत्वात्मक उद्घाटन के भीतर कोई भी सभ जा निश्चित समय के भीतर सबधन शुल्क और विशेष गुरुत्वात्मक भुगतान नहीं करता उस सूचना देने के बाद सम्पन्न कर दिया जाता है जयन्त बनाया राशि का भुगतान नहीं हो जाता दापी श्रमिक सभ की मत देने का अधिकार नहीं रहता। विशेष परिस्थितियों में सामान्य परिणाम फिर भी, इस अवसरिता को बुरा कर सकती है। यदि किसी सभा के भुगतान न करने के कारण सम्पन्न कर लिया गया है तो देश राशि के चुकता कर देने पर उसे पुनः सम्पन्न किया जा सकता है। सामान्य परिणाम को यह अधिकार है कि वह दोषी सभ का सबधन शुल्क या विशेष गुरुत्वात्मक पूरा या आंशिक राशि का न करने की छूट दे दे।

प्रत्येक सम्पन्न सभा के निम्नलिखित पात्रित्व हैं — (१) इस बात का रित्तान्न मान्यता रखना कि उसने सम्पन्नता के विवरण और अभिलेख सम्पन्नता शुल्क के वास्तविक भुगतान के अनुरूप हैं। (२) प्रत्येक वित्तन साल के नियम सम्पन्नता शुल्क पर कर देना जयन्त कि कार्यालयी समिति द्वारा छूट न दी गई हो, (३) निम्नलिखित रजिस्ट्रार और श्रमिक अभिलेखों की कार्यालयी समिति द्वारा अधिकृत व्यक्तियों द्वारा परिनिरीक्षण और निरीक्षण की व्यवस्था करना। सभ ऐसी

सारी सूचना, जो कार्याकारिणी समिति या किसी अन्य अविद्वान व्यक्ति द्वारा मागी जाय देगा (४) निर्धारित प्रपना पर नियमकालिक विवरण भेजना (५) तीन महीने में एक बार अपनी कार्याकारिणी समिति की बैठक बुलाना (६) सामान्य निवाय या कार्याकारिणी समिति द्वारा पारित सभी प्रस्तावों को कायवाही पुस्तिका में अभिलिखित करना (७) उन विवादा को निरन्तर विचार विमर्श द्वारा समझौता नहीं हुआ विवादों के लिये प्रस्तुत करने को तैयार रहना तथा (८) किसी भी हड़ताल या सत्याग्रह का सहयोग देने की स्वीकृति न देना जयन्त कि समझौते की सभी विधियाँ अपनाकर प्रयत्न न कर लिया गया हो और सामान्य बैठक में हड़ताल या सत्याग्रह के लिये अधिकांश सदस्यों ने मत न दिया हो। मतदान पत्र पत्रों या हथौड़ा उठाकर लिया जा सकता है।

एक सम्बद्ध सध ६ महीने की निश्चित सूचना देने के बाद भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस से अलग हो सकता है। जो सगठन एक वर्ष से अधिक समय तक सबधन शुल्क तथा अन्य देय राशियों का भुगतान नहीं करता उसका सबधन समाप्त हो जाता। यदि कोई सगठन अपने दायित्वा को पूरा नहीं करता तो आरोपों की सूचना देने तथा सबधित सगठन को अपना सम्बन्ध स्थापित करने का अवसर प्रदान करने के बाद सामान्य परिषद् कोई भी उचित कदम उठा सकती है। ऐसा कायवाहिया में सदस्यता से निन्म्वन विशेषाधिकारों का हटाना और सभी से निष्कासन भी सम्मिलित है। कोई सगठन जिसका सबधन समाप्त हो जाता है वह सम्बद्धन सगठन के रूप में अपने अधिकारों का प्रयोग नहीं कर सकता और न ही सभी की सम्पत्ति और कोष पर उनका कोई दावा रह जाता है।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का प्रशासन तीन सम्व्याओं द्वारा होता है (१) वार्षिक प्रतिनिधि अधिवेशन (२) सामान्य परिषद् और (३) कार्याकारिणी समिति।

वार्षिक प्रतिनिधि अधिवेशन—यह भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की समद है और साधारणतया वर्ष में एक बार इसकी बैठक होती है। सभी ग्रहणाद्युत सधों को प्रत्येक ४०० सदस्यों या उसके नाथ के लिए एक प्रतिनिधि भेजने का अधिकार होता है। चुनाव की सुविधा के लिए महासचिव के पास सधों की एक सूची हानी है और वह उन्हें सूचित करता है कि चुनाव किस तिथि को होंगे। नाथ ही एक निश्चित तिथि तक प्रान्तीय शाखाओं को अनुमोदित प्रतिनिधियों की सूची भेज देता है। सामान्य परिषद् के लिए चुनाव निर्धारित प्रान्तीय शाखा द्वारा किय जाते हैं। ये प्रतिनिधि प्रत्येक १००० सदस्यों या उसके भाग के लिए एक सदस्य के आधार पर किन्तु सम्बद्ध प्रान्त में यूनतम १००० सदस्य होने चाहिए सामान्य परिषद् के सदस्यों का चुनाव करते हैं। सामान्य परिषद् निर्वाचित प्रतिनिधियों का वार्षिक अधिवेशन बुलाती है। समय समय पर उद्योगों का वार्षिक कार्याकारिणी समिति



(२) सामान्य परिषद् द्वारा स्वीकृति (अ) सभा के सवधन (ब) सविधान के अन्तर्गत निर्वाचन, (स) मनदान की विधि तथा प्रतिनिधियों की सभा के कार्यों में सम्बद्ध अन्य मामला, (द) प्रान्तीय शाखाओं और विधानों की स्थापना और उनके उचित कार्य मचालन (य) स्वागत समिति की रचना अधिकार और पाय, (२) रिक्त स्थानों की पूर्ति तथा (ल) हत्याल या मत्याग्रह के उपाश्रम के सम्बन्ध में नियम और विधि बनाना तथा निर्धारित करना

(३) (अ) वार्षिक अधिवेशन और सामान्य परिषद् के प्रस्तावों के अनुसार सभा का सामान्य प्रशासन चराना (ब) सभी आवश्यक तथा कालाचित निणय लेना और कार्यवाही करना, (स) सघटक सगठनों (सम्बद्ध सघ औद्योगिक सघान और प्रान्तीय शाखाये) के बीच सभी विवादों और विभेदों पर विचार करना तथा हल करना, (द) औद्योगिक सघानों और प्रांतीय शाखाओं की कार्यवाहियों का निरीक्षण और नियमन करना, तथा (य) प्रतिनिधि अधिवेशन, और सामान्य परिषद् की बैठना का समय, स्थान और पाय सूची निश्चित करना

(४) सामान्य परिषद् का कार्यकारिणी समिति की सदस्यता से उपस्थित सदस्यों के दो तिहाई बहुमत द्वारा किसी व्यक्ति को निलम्बित या निष्कासित करना । ऐसे किसी निणय के खिलाफ सामान्य परिषद् में अपील दी जा सकती है । इस प्रकार निलम्बित या निष्कासित व्यक्ति भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की अन्य सभी सस्थाओं और समितियों से भी निलम्बित या निष्कासित समझे जाते हैं तथा

(५) किसी सम्बद्ध सघ के विरुद्ध कार्यवाही करना जो सविधान की किसी व्यवस्था का उल्लंघन कर रहा हो या सगठन के हित के विरुद्ध कार्य कर रहा हो ऐसी कार्यवाही का कार्यकारिणी समिति में उपस्थित सदस्यों के दो तिहाई बहुमत द्वारा, अनुमोदन होगा चाहिए । ऐसी कार्यवाही में विशेषाधिकार का हर्ण सवधन से निलम्बन और असवधन सम्मिलित है । निम्न सघ के विरुद्ध कार्यवाही करनी जाती है उसे आरोपों की पूव सूचना दी जाती है और उसे अपना व्यवहार स्पष्ट करने का अवसर प्रदान किया जाता है । यदि कोई बल कार्यकारिणी समिति के निणय से असंतुष्ट है तो सामान्य परिषद् में अपील करने का अधिकार है जिसका निणय अंतिम होगा ।

सभा के छुले अधिवेशन में एकत्रित प्रतिनिधियों द्वारा भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के सविधान में संशोधन किया जा सकता है । ऐसी किसी वक् के कम से कम १४ दिन पूव विशेष सूचना देना पडती है । संशोधन के लिए उपस्थित प्रतिनिधियों के दो-तिहाई बहुमत और मनदान होने पर पूरा बहुमत की आवश्यकता होती है ।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की अभी तक प्रगति प्रशंसनीय रही है ।



मई १९४७ में इसकी प्रारम्भिक सदस्यता ३५ मघ और १,५७,००० सदस्य थी। ग्रहमदावाद वस्त्र उद्योग श्रमिक मघ अपनी ६०,००० सदस्यता के साथ उन सघों में से एक था जो इस नई स्थापित अखिल भारतीय संस्था में सम्बद्ध हुए। १९४७ के बाद से भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने निम्नलिखित सदस्यता और सम्बद्ध श्रमिक सघों का दावा किया है।

## सारणी ४६

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की प्रगति १९४७-४८

वर्ष	सम्बद्ध व्यवसाय सघों की मख्या	सदस्यता
१९४७	२२७	४१२,१८०
१९४८	४६८	१,०३३,६१४
१९४९	८४७	१,००८,११७
१९५०	१,०४३	१,४३१,८७८
१९५१	१,२३०	१,५४८,५८८
१९५२	९१३	१,२६८,६०५
१९५३*	५६७	९१९,२४३
१९५४	१,०६७	१,३५३,३३१
१९५५-५६	६१७	९७१,७४०
१९५६-५७	६७२	९३४,३८५
१९५७-५८	७०७	९१०,२२१
१९५८-५९	८८६	१,०२०,६५३
१९५९-६०	८६०	१,०५३,३८६
१९६०-६१	१,१२०	१,६६३,८६३
१९६१-६२	१,४०३	१,६३६,४५८
१९६२-६३	१,५८६	१,७२२,६२१

पिछले कुछ वर्षों में सम्बद्ध संगठनों की संख्या और सदस्यता में हास हो रहा था। यद्यपि १९५८-५९ के बाद कुछ वृद्धि हुई है। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस अपनी स्थिति का स्थिर बनाने के लिये प्रयत्नशील रही है। केवल जीवन मरणा का सम्मिलित करना और निश्चित सघों का या उन सघों को जिन्होंने अपना संबन्ध कुछ सघों के साथ केन्द्रीय संगठन को नहीं दिया हुआ देना समाज का उद्देश्य

\* भारत सरकार द्वारा स्थापित।

रहा है। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने नानाभा का लक्ष्य मात्रा की अपेक्षा श्रेष्ठता का रहा है।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस को भारतीय श्रमिकों की सर्वाधिक प्रतिनिधि सस्था के रूप में मान्यता दी गई है। यह तक दिया जाता है कि सभा की वर्तमान प्रतिष्ठा और शक्ति कांग्रेसी सरकार और कांग्रेसी नानाभा के सक्रिय सहयोग के कारण है। अन्य श्रमिक सभा की शिवायत है कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का एक श्रमिक सभा को राज्य का संरक्षण प्राप्त है। दो निश्चित लक्ष्य का साथ नये सगठन ने कार्य प्रारम्भ किया। प्रथम था कि हर मजदूर उपायों द्वारा श्रमिकों के काम और जीवन की अवस्थाओं में सुधार करना तथा दूसरा यह कि समुचित श्रम की सहायता से स्वतंत्र भारत की सरकार के हाथ मजबूत करना।<sup>१</sup> वे भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के मधो के पक्ष में राज्य यंत्र के पक्षपातपूर्ण व्यवहार को दोषारोपण करते हैं। कांग्रेसी नानाभा ने निष्ठा और सक्रिय सम्बन्ध इस विश्वास को पुष्टि प्रदान करते हैं।

डा० जकरिया ने भी अपने शोध प्रबंध 'औद्योगिक सम्बन्ध और सवि वग समन्याये' में सिन्धु उद्योग के लिये बतन मंडल का उदाहरण दिया है। बतन मंडल में अधिक सफलता प्राप्त नहीं की। वह लिखते हैं मंडल में श्रम का प्रतिनिधित्व भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस द्वारा किया जाता है जबकि उद्योग के सर्वाधिक शक्तिशाली श्रमिक सभा का नियंत्रण हिंदू मजदूर सभा द्वारा किया जाता है। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस को यह अनिवार्यक अधिकारीय संरक्षण नहीं दिया जाना चाहिये था।<sup>२</sup>

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस फिर भी निस्संदेह भारतीय श्रमिकों का सर्वाधिक प्रतिनिधि सगठन है। इसका विकास केवल राज्य के सहयोग या संरक्षण के कारण ही नहीं बल्कि इसमें अन्तर्निहित शक्ति के कारण भी हुआ। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस जो भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का विरोधी सगठन है ने सभा के सगठन से सम्बद्ध अपने प्रतिवेदन में कहा है कि 'कुछ लोग अब भी सोचते हैं कि इसने (भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस) केवल सरकारी सहायता नियोजकों द्वारा मान्यता और वित्त के कारण ही ऐसा किया। इसमें कोई संदेह नहीं कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस को इनसे पर्याप्त सहायता मिली है। क्योंकि इसके भीष नेता मुख्यतः उन्हीं नीतियों का अनुसरण करते हैं जिसमें सरकार को और नियोजकों का सहायता मिले। किन्तु यह त्रिकुल गलत धारणा होगी कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का अनुसरण करने वाला उसका अपना कोई जन समूह नहीं है या यह कि इस पर जन समूहों ने दबाव का कोई प्रभाव नहीं है। यह

साधन की प्रवृत्ति या उन गर्दे हैं कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने नेतृत्व के सभी कार्य करना चाहे है जिन्हें श्रमिका का धार्मिक दल के नियमों या लाक्षणिक आचार प्राप्त करने के नियमों या अर्थ और राज्य के माध्यमों द्वारा मजदूरों को दिया जाता है। ऐसा निश्चय तथ्या पर आधारित नहीं है किन्तु समानता में, अर्थ भी, हमारे मजदूरों का हानिकार की अपेक्षा लाभ अधिक हुआ है।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस द्वारा मजदूरों के उचित विचारों के लिए विचार रूप से जागरूक है। सम्पूर्ण देश पाँच क्षेत्रों में विभाजित किया गया है और प्रत्येक क्षेत्र के नियमों एक मजदूर कक्षा की नियुक्ति का यह है जो सभी के कार्यों का प्रयत्न करने के लिए दौग करेगा। इसी प्रकार यह भी अनुमान दिया जा रहा है कि विभिन्न कार्यों का समुचित रूप में करने के लिए सभी के अधिकारों की महत्वा बढ़ानी चाहिए।

न्यायाधीशों के प्रतिशोध और एक सत्र के निमाण के लिए विभिन्न स्थानों पर मजदूरों ने प्रतिशोध सम्मेलनों का आयोजन किया है। हमारे द्वारा प्रमाणित व्यक्ति अन्तर्राष्ट्रीय स्तर पर श्रमिक मजदूर प्रमोशन द्वारा प्रचारित एशियन श्रमिक मजदूर कक्षा के प्रतिशोध में भी प्रतिशोध पा रहे हैं। राष्ट्रीय सम्मेलन में श्रमिक प्रतिशोध हेतु दूसरे दल में भी गए हैं।

हाल ही में भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने अपने सम्बद्ध मजदूरों की सहायता के लिए एक विधि के अनुमान की भी स्थापना की है। इसी प्रकार युवक श्रमिकों की समस्याओं का मुनजान के लिए एक 'युवक श्रमिक विभाग' का संगठन किया गया है।

अपना विभिन्न कार्यवाहियों के लिए श्रमिक धन एकत्र के ध्येय से भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने 'विशेष कार्य' आन्दोलन बनाया है। विशेष आन्दोलन द्वारा हम प्रत्येक एकत्रित धन का ५१% आन्दोलन आन्दोलन अपने काम रखती है और केवल २१% राष्ट्रीय कार्यवाहियों का भेजना पड़ता है।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस अपने सम्बद्ध मजदूरों द्वारा कल्याणकारी कार्यों के मुख्य पर धन रखी रहता है। कार्यवाहियों समिति ने कथित मजदूरों का मजदूर दल के लिए मजदूरों के मजदूरों का निमाण कर। हम मजदूरों युवक श्रमिकों का सामूहिक कार्य और सामूहिक कार्यवाहियों के सम्बन्ध में प्रतिशोध कर सकते हैं। मजदूरों के मजदूरों ने और भी बहुत से कामवाहियों कायम—मजदूरों समितियों का स्थापना श्रमिक मजदूरों और कल्याणकारी कामों अल्पताओं आदि का मजदूरों करने का अधिकार उठाया है। यह सूचना मिली है कि कवर प्रहममालाद में ही सम्मेलन १०० मजदूरों आचार्य समितियों का पत्राचार किया गया है। कवर के श्रमिकों ने मजदूरों आचार्य पर उभरे मजदूरों पर मजदूरों का काम शुरू किया

है।<sup>१</sup> इन सघों ने गद्दी बस्तियों को हटाने का कार्य भी हाथ में लिया है और इस संबंध में इंदौर के मिल मजदूर सघ ने उन्नेयनीय सफलता प्राप्त की है। आसाम चाय सघ भारत में श्रमिक सघों के प्रयत्नों से निर्मित प्रथम चलचित्र 'केमा मोन' जो पूरी सम्बाई की फिल्म है और जिसमें श्रमिकों का जीवन को दिखाया गया है, से सम्बद्ध रहे हैं। बहुत से सघ अपने भवन निर्माण करने के लिये गंभीरता से प्रयत्न कर रहे हैं। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की कुछ प्रगतिशील इकाइयों ने श्रमिक समस्याओं पर सामूहिक विचार विमर्श के लिये विचार-गोष्ठियाँ का आयोजन किया है। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने अपने मित्रांतों के श्रमिकों पर पड़ने वाले मनोवैज्ञानिक और स्थूल प्रभावों की जांच के लिये तथा श्रमिक अवस्थाओं के हल के लिये एक सर्वेक्षण का भी प्रस्ताव रखा है।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने राष्ट्रीय औद्योगिक संधानों के संगठन का समर्थन किया है। इन समय तक विभिन्न श्रमिक अनुवर्गों के बीच १४<sup>२</sup> ऐम संधान कांग्रेस द्वारा स्थापित किये जा चुके हैं। इन संधानों का सभा बहुत महत्वपूर्ण समझी है। "भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस" की पहली नीति है कि वह औद्योगिक संधानों की वृद्धि में प्रवर्तन सहायता और प्रोत्साहन दे।<sup>३</sup> व्यक्तिगत सघों को इन संधानों से सम्बद्ध होना पड़ता है। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस इन राष्ट्रीय औद्योगिक संधानों की कार्य प्रणाली का अधिक प्रभावकारी तथा आंदोलन का एक पूर्णतः भाग बनाना चाहती थी और इसीलिए इसकी कार्यकारिणी समिति ने निश्चय किया कि सघ और प्रदश शाखाएँ सभी मामलों में इन संधानों से जहाँ यह विद्यमान है, सहायता और सहयोग प्राप्त करें।

श्रमिकों के संगठन के लिये भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने सदैव उद्योग को सघवादित का आधार स्वीकार किया है। प्रत्येक स्थान पर इसमें शिल्पसघों के निर्माण को हतोत्साहित और औद्योगिक सघों का प्रोत्साहित किया है। कई स्थानों पर नये सघों की स्थापना में केन्द्रीय कार्यालय ने सहायता दी है। इसकी नीति रही है कि शिल्पसघों को जहाँ इन्हें संगठित किया गया है और मान्यता प्रदान की गई है औद्योगिक सघों में जितनी जल्दी हो सके स्थापनित कर दिया जाय। इस विषय

<sup>१</sup> भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ११वाँ प्रतिवेदन, पृ० ८७

<sup>२</sup> (१) सीमेन्ट (२) रसायन (३) प्रतिरक्षा (४) गोदी कमचारी (५) विद्युत कमचारी (६) लोहा और इस्पात (७) खान कमचारी (८) कागज मिल कमचारी (९) पेट्रोल कमचारी (१०) रीपण कमचारी (११) प्रेस कमचारी (१२) चीनी मिल कमचारी (१३) वस्त्र उद्योग कमचारी (१४) यातायात कमचारी।

<sup>३</sup> भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ११वाँ प्रतिवेदन पृ० ४

पर कायकारिणी समिति न अपनी एक बैठक में प्रस्ताव पारित किया और यह घोषणा की कि औद्योगिक आधार पर संगठित सघा द्वारा श्रमिक वर्ग के हितों की रक्षा सर्वोत्तम तरीके से हाँ जायगी। इसलिये सभी शिल्पसघा को शीघ्रातिशीघ्र स्थानीय औद्योगिक सघों में विलय हो जाने का सुझाव दिया। प्रत्येक क्षेत्र के संस्थानगत सघों का भी यह मलाह दी गई कि वे मिलकर शीघ्र ही औद्योगिक सघों का निर्माण करें।

अच्छे संगठनात्मक कार्यक्रमों के लिये संगठित और सामूहिक प्रयत्नों की दृष्टि में भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने प्रशामनिक व संगठनात्मक सघटकों, जो प्रदेश शाखाओं के नाम से विदित हैं की स्थापना की है। प्रदेश शाखाओं के स्वयं कोई स्वतंत्र कार्य नहीं है बल्कि उन्हें केंद्रीय संगठन के प्रतिनिधि रूप में बुनियाद और कार्य साधनता की दृष्टि से राष्ट्रीय आन्दोलन के व्यापक हित में तथा समय समय पर संगठन द्वारा निर्धारित नीतियों और कार्यक्रमों के सम्पादन का काम करना पड़ता है।<sup>१</sup> प्रदेश शाखाओं का यह कार्य है कि केंद्रीय संगठन को सघों के संवर्धन और असंवर्धन से संबंधित सभी मामलों से पूर्ण भिन्न रखना। संवर्धन श्रुति की देय राशि को वसूल करने में सहायता करना, अपने क्षेत्रों के सम्बद्ध सघों पर दृष्टि रखना सघों का मायता प्राप्त करने के लिये विधिवत तथा अथवा आवश्यक सहायता देना, सन्ध्या रजिस्टर, लेखा पुस्तिकाएँ तथा स्थापित विधि के बारे में निर्देश देना संगठन के महत्वपूर्ण नेतृत्वा तथा विदेशी आनीय अतिथियों के निरीक्षण और दौरों के लिये कार्यक्रमों की व्यवस्था करना। संक्षेप में, शाखाओं को संगठन और सिद्धांतों के सभी पक्षों पर सघों की सहायता करनी पड़ती है और निर्देशन देना पड़ता है।<sup>२</sup>

इन सघाना—प्रादेशिक और औद्योगिक—ने अपने क्षेत्रों में बड़ी लगन से काम किया है। अपने सघानों के कार्यक्रमों का अधिक प्रभावशाली ढंग से निर्देशित करने के लिये भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने प्रदेश शाखाओं और औद्योगिक सघाना के अध्यक्षों और महासचिवों की सामयिक बैठकें आयोजित करने की कार्यप्रणाली अपनायी है। इन सघाना की कार्यप्रणाली साधारणतया सतोषजनक रही है।

१ भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस १२वाँ प्रतिवेदन पृ० ७४

२ भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस १२वाँ प्रतिवेदन पृ० ७४

सभा ने उद्योगों को २६ समूहों<sup>१</sup> में विभाजित किया है। त्रैतीय और राज्य सरकारों, अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन, अन्तर्राष्ट्रीय स्वतंत्रता श्रमिक संघ प्रसधान तथा अन्य श्रमिक संघ संगठनों को विवरण भेजने में सुविधा की दृष्टि से यह वर्गीकरण किया गया है।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस सभा अपने अधिकारिक पत्र 'भारतीय श्रमिक' का प्रकाशन करती है। अन्तर्राष्ट्रीय स्वतंत्र श्रमिक संघ प्रसधान १०० पौंड की सहायता देता है। कुछ इससे सम्बद्ध संघ भी अपने पृथक् पत्र पत्रिकाओं और विवरणिकाय प्रकाशित करते हैं। श्रमिका के लिए उपयोगी साहित्य और भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के सिद्धांतों का प्रचार करने के लिए भारतीय श्रमिक प्रकाशन की स्थापना का निश्चय किया गया था। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने अपना इतिहास तैयार करने और प्रकाशित करने के लिए एक संपादकीय मंडल की भी स्थापना की। 'यास' के माध्यम से साहित्य और मंत्र उपयोगी सामग्री के प्रकाशन में घनाभाव के कारण कठिनाई है।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने सभा और प्रदेश शाखाओं द्वारा प्रकाशित पत्रिकाओं के संपादकों का सम्मेलन आयोजित करके एक समन्वित नीति प्रस्तुत करने का प्रयत्न किया। यह भी निश्चय किया गया कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की अपनी सूचना सेवा होनी चाहिए जो सभी पत्रिकाओं के प्रचार कार्य को समन्वित करें।<sup>२</sup>

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने एक शोध और सूचना अनुभाग की भी स्थापना की है। एक शोध सहायक इस अनुभाग में १९५१ से काम कर रहा है। बढ़ते हुए काम को मंभालने के लिए इस अनुभाग का विस्तार भी किया गया। शोध और सूचना अनुभाग का कार्य मुख्यतया सरकार को प्रस्तुत करने के लिए विभिन्न श्रम समस्याओं पर तथा सम्मेलनों में भाग लेने वाले विभिन्न प्रतिनिधियों के लिए स्मृति पत्र तैयार करना है। सम्बद्ध संघ भी इस अनुभाग के कार्यों से लाभ उठा सकें इसके लिए सभा साइक्लोस्टाइल त्रमासिक विवरणिकायें प्रकाशित करती हैं। बाद में यह सूचना परिशिष्ट रूप में भारतीय श्रमिक के साथ प्रकाशित की गई।

१ कृषि, रोपण, चीनी, खाद्य पेय, खान और खदानें (घरतु), खान और खदानें (घातुरहित) वस्त्र तथा तैयार वस्त्र, जूट वस्त्र, इञ्जीनियरिंग, रसायन, कागज की वस्तुयें, मुद्रण तथा प्रकाशन, सीमेंट शोषा और मिट्टी के बरतन लकड़ी कमड़े की वस्तुयें, खर की वस्तुयें कमड़े, यानायात बंदरगाह तथा मोदी डाक तथा तार वाणिज्य सेवायें सरकार स्थानीय निकाय निजी, निर्माण विद्युत और शक्ति तथा विविध

२ भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ११वाँ प्रतिवेदन पृ० ११८

राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस जाता के साथ मोहाद्व युग सम्बन्ध बनाय रखन के लिए भी उत्सुक है। विशेषकर सभा का यह उद्देश्य है कि जनता का श्रम क्षेत्र में विभिन्न विधाओं से भरी-भरि परिचित रखा जाय जिसमें नियोजन द्वारा श्रमिक विधानों के विस्तृत विषयों का यह प्रचार को निष्फल किया जा सके। इसके लिए सभा में एक प्रेम और जन संपर्क विभाग की स्थापना की है। प्रांतीय शाखाओं और औद्योगिक संघों ने कहा गया है कि वे इन विभागों का सारी सूचनाएँ दें।

मजदूरों का अनुभव है कि "इस देश में पिछले कुछ समय से साम्यवादी श्रमिक संघ आंदोलन और गांधीवादी श्रमिक संघ आंदोलन के बीच सदातिर मध्य रहा है।<sup>१</sup> भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस श्रमिक समस्याओं का गांधीवादी मित्रता द्वारा मुलभूत चाहती है। इनके संविधान में सम्यक् सभा के दायित्वों की व्यवस्था है। इसके उद्देश्यों में जातिपूर्ण और अहिंसात्मक साधनों द्वारा उचित औद्योगिक सम्बंधों की स्थापना, उद्योग और वाणिज्य के प्रति श्रमिकों में उत्तरदायित्व की भावना जागृत करना और श्रमिकों की निपुणता और अनुशासन के स्तर में वृद्धि करना है। अन्य श्रमिक संघों में इन उद्देश्यों का स्तर स्पष्ट रूप में न ही स्वीकार किया है और न ही इनका महत्त्व दिया है।

कांग्रेस और भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के बीच बहुत ही निम्न सहयोग रहा है। पारम्परिकी समिति ने अपने ४६वें अधिवेशन में कांग्रेस और सभा के बीच सम्बंधों पर विचार किया। 'इन बातों की मर्यादा की गई कि दोनों संगठनों के मित्रता, साधन और विधियाँ एक समान ह। यह स्पष्ट था कि जहाँ कांग्रेस जनता के सभी वर्गों का समाविष्ट करत हुए एक 'राजनीतिक' दल था, भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस विशेषतः श्रमिक वर्ग की सेवा के लिए एक आंदोलन था। स्पष्टतया, दोनों का स्पष्ट रूप में विभाजन था और एक के द्वारा दूसरे के कार्यक्षेत्र में हस्तक्षेप का कोई प्रयत्न नहीं उठ सकता। समिति ने धारणा व्यक्त की कि दोनों संगठनों के कार्य पारस्परिक तथा पूरक होने चाहिए तथा इनकी कार्य प्रणाली में समरूपता होनी चाहिए।<sup>२</sup> कांग्रेस दल में अपने कमचारियों का भी यह आदेश दिया है कि वे श्रमिक क्षेत्र में केवल भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के माध्यम से काम करें और स्वतंत्र विरोधी समस्याओं की स्थापना न करें। सभी कमी सभा को अपने श्रमिकों में पूरे की कठिनाई का सामना करना पड़ा है। हाल ही में कांग्रेस और भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के बीच मध्यप्रदेश में काफी प्रयत्न मनभेद हो गया थे। सभी प्रकार वगैरह ज्ञाना में भी पूरे पूरे गुरु थी जिन १९४५ में ठीक किया गया।

१ भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस १९वीं प्रतिवेदन, पृ० २८

२ भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस १९वीं प्रतिवेदन, पृ० १३-३४

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस सर्वाधिक प्रतिनिधि श्रमिक सघ सगठन बनी हुई है। सभा ने कुछ ऐसे क्षेत्रों जैसे—कृषीय श्रमिक, रोगण श्रमिक तथा अन्य सभी सगठन काय प्रारम्भ किया जहाँ पहले काय नहीं हुआ था। उनके अतिरिक्त हमने वास्तविक अर्थों में राष्ट्रीय स्तर पर काय किया क्योंकि राष्ट्रीय कांग्रेस में सम्मेलन होने के कारण देश के प्रत्येक भाग में सन्निध कायकता उपलब्ध हो गई।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने भारत में और बाहर दोनों जगह श्रमिका का प्रतिनिधित्व किया है। यह उन्हें बहुत भी अधिनियमों और गैर सरकारी द्वितीय और तृतीय सम्मेलनों जैसे—भारतीय श्रमिक सम्मेलन स्थायी श्रम समिति समुक्त सलाहकार उद्योग और श्रम मन्त्र केंद्रीय उद्योग परामर्श परिषद्, नूनतम मजदूरी अधिनियम १९४८ के अन्तर्गत सामान्य परामर्श मंडल और भारत सरकार द्वारा सगठित औद्योगिक समितियों में प्रतिनिधित्व करनी रहा है। अन्तराष्ट्रीय क्षेत्र में सभा का अन्तराष्ट्रीय श्रम सगठन के माध्यम से निकट का सम्बन्ध है। अन्तराष्ट्रीय श्रम सगठन द्वारा स्थापित विभिन्न सम्मेलनों की बैठकों में हमने प्रतिनिधियों में भाग लिया है। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस अन्तराष्ट्रीय स्वतंत्र श्रमिक सघ प्रसधान का संस्थापक सम्मेलन है। अन्तराष्ट्रीय श्रम सगठन तथा अन्तराष्ट्रीय स्वतंत्र श्रमिक सघ प्रसधान दोनों ने कई तरह से इसकी सहायता की है।

### हिंद मजदूर सभा

समाजवादी दल द्वारा नियमित और निर्देशित हिंद मजदूर सभा एक केन्द्रीय श्रम सगठन है। इसके नेता नये स्थापित भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की कांग्रेसी सरकार वक्षीय नीतियाँ तथा अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के साम्यवादियों द्वारा अभिभावन के विरोधी थे। इसलिए १९४८ में हिंद मजदूर सभा की स्थापना की गई और तुरंत उसके बाद भारतीय श्रम सघान का नया स्थापित श्रम सगठन में विलय हो गया।

हिंद मजदूर सभा के लक्ष्य और उद्देश्य निम्नलिखित हैं (१) भारतीय श्रमिक वर्ग के आर्थिक, राजनीतिक, सामाजिक और सांस्कृतिक हितों का प्रवर्तन करना (२) सम्बद्ध सगठनों को निर्देशित तथा उनके कार्यक्षेत्रों में सामंजस्य स्थापित करना और उनके कार्यों में सहायता करना (३) श्रमिका के स्वायत्तता से सम्बन्धित सभी मामलों, हितों, अधिकारों और विशेषाधिकारों की रक्षा करना और प्रवर्तन करना (४) एक ही उद्योग या व्यवसाय के सघों के सघानों तथा एक ही उद्योग या व्यवसाय में नियुक्त श्रमिका के राष्ट्रीय स्तरों की स्थापना का प्रास्ताविक करना (५) श्रमिका के लिए सगठन की स्वतंत्रता, भाषण की स्वतंत्रता, समवाय



की स्वतन्त्रता प्रेस की स्वतन्त्रता काय करने या भरण पोषण का अधिकार, सामाजिक सुरक्षा का अधिकार तथा हृदताल का अधिकार प्राप्त करना और उनकी रक्षा करना (१) भारत में प्रजातांत्रिक समाजवादी समाज की स्थापना के लिए प्रयत्न करना, (७) सहकारी समितियों के निर्माण को प्रोत्साहित करना तथा श्रमिक शिक्षा को बढ़ावा देना तथा (८) नगान लक्ष्य और उद्देश्य रखने वाले भारतीय तथा विदेशी संगठनों के साथ सहयोग करना। यह नियत किया गया है कि इन उद्देश्यों और लक्ष्यों की प्राप्ति के लिए हिंद मजदूर मभा द्वारा अपनाये गये साधन यथाय, शांतिपूर्ण और प्रजातांत्रिक होंगे।

गभी प्रामाणिक श्रमिक मध्य निम्न श्रमिक सघों के सघान भी सम्मिलित हैं हिंद मजदूर मभा के सदस्य हो सकते हैं। सबधन के लिए प्रायना पत्र, जिसके साथ अपने सघ का सघान के नियम और सविधान तथा हिंद मजदूर मभा द्वारा माँगी गई कोई अन्य सूचना को मलम्न करके, देने के बाद इसे सम्बद्ध किया जा सकता है। मभा की सामान्य परिषद् का ऐसे किसी प्रायना पत्र को स्वीकार या अस्वीकार करने का अधिकार है। अन्तिम अधिकार वार्षिक सम्मेलन में होता है जो सामान्य परिषद् के नियम के विरुद्ध नियम दे सकता है।

हिंद मजदूर मभा के बोध के ज्ञात हैं (१) सबधन शुल्क दो पमा प्रति सदस्य प्रतिवर्ष की दर से जिसकी न्यूनतम राशि २० रुपये होगी। इसका भुगतान अधिकारीय वष प्रारम्भ होने के बाद तीस मास के भीतर एक बिन्दु में करना पड़ता है (२) प्रतिनिधित्व शुल्क ३ रुपये प्रति प्रतिनिधि, तथा (३) अन्य कोई शुल्क जो सामान्य परिषद् द्वारा बताया गया। ऐसे शुल्क सामान्य परिषद् के दो तिहाई बहुमत द्वारा ही निणय लन पर लगाय जा सकते हैं। मभा की कार्यकारिणी समिति के आदेशानुसार अनुमोदित बैंक में मभा का धन जमा किया जाता है। कार्यकारिणी समिति द्वारा नियुक्त पजीवून तथा निरीक्षण द्वारा हिसाब बित्ताब की परीक्षा की जाती है। उचित रूप से हिसाब बित्ताब रखन और उसके परीक्षण का उत्तरदायित्व कोषाध्यक्ष पर होता है। वार्षिक सम्मेलन में प्रस्तुत करने के लिय परीक्षित लेखा विवरण सामान्य परिषद् में रखना भी उसी का काम है।

मभा की सहायिक महत्वपूर्ण प्रशासनिक सरथा सामान्य परिषद् है। नीति तथा कार्यवाहियाँ के सबधित सभी मामला में इसका निणय अन्तिम होता है। सामान्य परिषद् में एक अध्यक्ष पाँच या पाँच से कम उपाध्यक्ष महासचिव, दो या दो से कम अन्य सचिव एक कोषाध्यक्ष तथा विभिन्न औद्योगिक वर्गों का प्रतिनिधित्व भिन्न करने वाले अन्य सदस्य होंगे। इन वर्गों का प्रत्येक ५००० सदस्या का उसने एक बड़े प्रभाग पर एक प्रतिनिधि होता है किन्तु प्रत्येक वर्ग का कम से कम एक प्रतिनिधि सदस्य होना चाहिये। मभा के सचिवान के अनुगन १७ औद्योगिक

वग है।<sup>१</sup>

वार्षिक सम्मेलन में प्रतिनिधियाँ द्वारा अपने-अपने ही पदाधिकारियाँ, यथा अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, महासचिव, सचिव और कोषाध्यक्ष, का चुनाव बहुमत में किया जाता है। वार्षिक सम्मेलन में एवम् प्रतिनिधियाँ द्वारा, अपने औद्योगिक वर्गों की पृथक् बैठक में विभिन्न औद्योगिक वर्गों के प्रतिनिधियों का चुनाव किया जाता है। पदाधिकारियाँ या सामान्य परिषद् के अन्य सदस्यों के आवास्मिक रिक्त स्थानों की पूर्ति सामान्य परिषद् द्वारा उचित औद्योगिक वर्ग से की जाती है। एवम् प्रतिनिधि तभी सामान्य परिषद् के लिये चुना जा सकता है यदि उसके द्वारा प्रतिनिधित्व संगठन की आवश्यक देय राशि का भुगतान कर लिया हो। जो सदस्य सबद्ध संगठन का सदस्य नहीं रह जाता वह सामान्य परिषद् की सदस्यता भी ग्राह्य होता है। परन्तु मतदान पद्धति के अंतर्गत निर्वाचन सचय मतदान द्वारा होता है।

साधारणतया सामान्य परिषद् की बैठक प्रत्येक छ मास में एक बार अवश्य होती है। इसके कार्य हैं (१) सभा की कार्यकारिणी समिति का चुनाव करना (२) समय-समय पर औद्योगिक वर्गों की सूची का निश्चित करना। सामान्य परिषद् नये वर्गों को सम्मिलित कर सकती है विद्यमान वर्गों का समामेलित या समाप्त, जमा यह उचित समझे पर सकती है (३) कार्यकारिणी समिति के निष्णयो के विरुद्ध अपील सुनना (४) सविधान में दी हुई योजनानुसार वग समितियाँ नियुक्त करना (५) वार्षिक सम्मेलन के आयोजन के लिये व्यवस्था करना (६) आवश्यकतानुसार ऐसे स्थायी नियम विशेषकर सम्बद्ध संगठन के प्रामाणिक स्वरूप और सदस्यता के निश्चयन या सवधान के लिये इच्छुस एवम् संगठन के लिये पदाधिकारियों के कर्तव्य और वाय वार्षिक या विशेष सम्मेलन की व्यवस्था वार्षिक या विशेष सम्मेलन के लिये उपसर्ग राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय प्रतिनिधियों का निर्वाचन सभा के कोष का वितरण के संबंध में बनाना (७) किसी संगठन जिम्मे चला न लिया हो वो सभा की किसी बैठक में भाग लेने और मत देने से तब तक वंचित कर देना जबतक की पूरी देय राशि भुगतान न करदी जाय, (८) किसी भी पिछले ६ मास से चाल न देने वाले संगठन को तीन महीने की सूचना देने के बाद असम्बद्ध कर देना। ऐसे संगठन को जिसे शुल्क न जमा करने पर असम्बद्ध

- १ रेलवे, जल यातायात यातायात ( रेलवे तथा जल यातायात के अतिरिक्त ), वस्त्र उद्योग जूट के अतिरिक्त बंदरगाह तथा गोदो, खनन तथा खदान इन्जीनियरिंग तथा तत्संबंधित व्यवसाय, लोहा तथा इस्पात तथा अन्य धातु के व्यवसाय रसायन तथा तेल चमड़ा तथा चमड़ा पकाना चीनी खाद्य, तथा तम्बाकू, मुद्रण तथा कागज, कृषि रोपण तथा वन सहित सावजनिक कमचारी, वारिष्ठ्य सस्वान तथा सामान्य अधिक।

रिया गया हो, पुनः तभी सम्मेलन किया जा सकता है। जय वह चानू वष में सारी चनाया राशि जमा कर द (६) निम्नलिखित श्रमिक संघ या संघाना, जो संघों के साथ सम्बन्ध चाहते हैं वे प्राधान्य-पत्र पर विचार कराना, तथा (१०) प्रादेशिक समितियों की स्थापना में सहायता देना।

दिन प्रति दिन के कार्यों के लिये १७ व्यक्तियों की कार्यकारिणी समिति उत्तरदायी है। वार्षिक सम्मेलन के बाद कार्यकारिणी समिति के लिये मध्यम सामान्य परिषद् द्वारा मध्यम मन्त्रालय पद्धति में चुने जाते हैं। साधारणतया कार्यकारिणी समिति को बहुत ही कम मात्रा में पत्र आते हैं।

संघों का वार्षिक सम्मेलन मुख्यतया निम्नलिखित भाग में आयोजित किया जाता है। निम्नलिखित विधियाँ कार्यकारिणी समिति द्वारा निर्धारित की जाती हैं। वार्षिक सम्मेलन के नियम प्रत्यक्ष श्रमिक संघ या संघाना प्रत्यक्ष ५०० सम्मेलन या उत्सव बड़े नाम पर एक प्रतिनिधि भेजना या अधिकारी हैं; २ सगठन, जिन्होंने अपना पत्र संघों की ओर राज्यपरिषद् या प्रादेशिक समिति को दिये हैं, प्रतिनिधि भेज सकते हैं। केवल सम्मेलन संघ के सदस्य या पत्राधिकारी ही प्रतिनिधि नियुक्त किए जा सकते हैं। इन सम्मेलनों का अध्यक्षता जान बान अध्यक्ष द्वारा की जाती है। सामान्य परिषद् या कार्यकारिणी समिति द्वारा एक विशेष सम्मेलन भी बुलाया जा सकता है। इसका आयोजन संघों की कुछ मददस्वता के एक निहाई सदस्य जान सगठन या सगठन की माँग पर भी हो सकता है। विशेष सम्मेलनों की अध्यक्षता अध्यक्ष द्वारा की जाती है तथा उन्हीं विषयों पर विचार किया जाता है निम्नलिखित उमरा आयोजित किया गया है।

सगठन का आयोजन संघों में सम्मेलन व्यक्तित्व श्रमिक संघ या श्रमिक संघों के संघाना है। प्रत्यक्ष राज्य की प्रशासकीय द्वाारा में सम्मेलन सगठन राज्य श्रमिक परिषद् की स्थापना करना है। सम्मेलन माठना द्वारा किसी क्षेत्र में प्रादेशिक श्रमिक समिति की भी स्थापना की जा सकती है यदि सामान्य परिषद्, एका सावनी है कि इसमें श्रमिक संघ आदान-प्रदान के बिना का प्रचलन होगा। राज्य श्रमिक परिषद् और प्रादेशिक श्रमिक समितियों के अपने संबंधित हैं। किन्तु इस संघों के सम्बन्ध में सगठन नहीं होगा चाहिए।

प्रत्यक्ष सम्मेलन के बाद सामान्य परिषद् का निम्नलिखित यात्रानुसार वष समितियों नियुक्त करने का भी अधिकार है

यंग अ—रख, मनन यातायात

८ सम्मेलन

ब—जहाँ निमाण दर्जीनियरिंग लाहा

और इसका धातु व्यवसाय तथा जन

६ सदस्य

स—मूल, टूट, मिला उन्नी वस्त्र

६ सदस्य

द—रगायन तथा सन साथ पय तीनी,

तम्बाकू और तयार कपड़े

६ सदस्य

य—सावजनिक कमचारी, सरकारी कमचारी

तथा आरीरिक् थम न करने वाले कमचारी

६ सस्य

प्रत्येक वर्ग समिति अपना अध्यक्ष स्वयं चुनती है। ये वर्ग समितियाँ सामान्य परिषद् द्वारा सर्वभित मामलों पर छानबीन करके अपना प्रतिवेदन प्रस्तुत करती हैं। सामान्य परिषद् द्वारा वर्ग समितियों का निरीक्षण किया जाता है। उनसे यह आशा की जाती है कि वे समान हितों का प्रतिनिधित्व करने वाले सबाना या अन्य संगठनों के साथ निकटतम सम्बन्धों का विकास करेंगी। समय समय पर उठ खड़े होने वाले प्रश्नों को हल करने के लिये परिषद् द्वारा विशेष समिति की स्थापना की जा सकती है।

निम्नलिखित सारणी द्वारा हिन्दू मजदूर सभा की प्रगति इससे प्रादुर्भाव से स्पष्ट की गई है

### सारणी ५०

हिन्दू मजदूर सभा की प्रगति १९४९-१९५९

वर्ष	सम्बद्ध श्रमिकों के संघों की संख्या	सदस्यता
१९४९	४१९	६७९ ३५७
१९५०	४६०	६९५ ७२०
१९५१	५७०	८०४ ३३७
१९५२	२६७	३९५ ४९९
१९५३	२२०	३७३ ४५९
१९५४	२७०	४८४ ६४४
१९५५	११९	२०३ ७९५
१९५६	११९	२३१ ९९०
१९५७	१५१	१९२ ९४५
१९५८	१८५	२४१ ६३६
१९५९	१९०	२८६ २०२

सम्बद्ध श्रमिक संघों की संख्या तथा सदस्यता दोनों में ही तनी से कमी हुई है। नेताओं की इस इच्छा के कारण कि सूची में केवल जातिगत श्रमिक संघों को ही निर्धारित देय राशि नियमित रूप से दी हो, रखे जाय ऐसा हुआ है। जो संघ अभी सम्बद्ध थे किन्तु अब विभिन्न कारणों से क्रियाशील नहीं हैं, सूची से हटा दिए गये।

अत्रियाशील मधो को सूची से हटा देने की नीति हिंद मजदूर सभा न अपनाई है। एक सघ के लिये शक्ति का वास्तविक स्रोत उसकी सदस्यता नहीं है बल्कि उनके सदस्या और नेताओं के गुण हैं।

यह दुर्भाग्यपूर्ण है कि श्रमिक नेता सूची में सदस्यों के झूठ नाम रखकर अधिक सदस्यता दिग्गज के प्रलाभन में आ जाते हैं। यह अवाछनीय आचरण है। अप्रभावकारी श्रमिक सघों की अपेक्षा कम सदस्यता वाले प्रभावकारी सघ अधिक वाछनीय हैं। एक केन्द्रीय श्रमिक सघ संगठन जिसमें कम किन्तु सुसंगठित सघ हों, श्रमिकों के लिये अधिक मूल्यवान् हैं अपेक्षाकृत उन केन्द्रीय संगठन के जिसमें कम जोर और अत्रियाशील सघ हों। अत्रियाशील सघों को अपनी सूची में हटा देने की यह प्रथा केन्द्रीय श्रमिक सघ संगठना को अपनानी चाहिये। ऐसी नीति श्रमिक सघ आन्दोलन को प्रभावशालि और शक्तिशाली बनायगी। १९५८ के बाद संबधन और सत्यता में पर्याप्त वृद्धि हुई है।

राज्य और प्रादेशिक श्रम निवाया को भी संगठित किया गया है। बम्बई उत्तरप्रदेश पश्चिमा बंगाल तथा हंदराबाद के राज्या में हिंद मजदूर सभा के राज्य स्तरीय संगठन हैं। महाराष्ट्र में एक प्रादेशिक निवाय है। वे निवाय भी अपने वार्षिक सम्मेलन आयोजित करते हैं। सभा के प्रतिनिधि सरकार द्वारा नियुक्त बहुत से आयोग और समितियां में सन्निध रहे हैं। भारत सरकार तथा अन्य राज्य सरकारों द्वारा आयोजित विभिन्न विदलीय सम्मेलनों में सभा के प्रतिनिधि भाग लेते हैं।

यद्यपि हिंद मजदूर सभा ने ऐसे प्रादेशिक निवायों की स्थापना करदी थी, किन्तु न तो वे प्रभावशाली ढंग में कार्य कर रहे हैं और न इनकी नियमित रूप में बैठक होती है। कुछ ही राज्या जम—बम्बई पश्चिमी बंगाल, को छोड़कर राज्य परिषद् की स्थिति कम या श्रमिक अत्रियाशील रही है।<sup>१</sup> इस स्थिति के नियम सम्बद्ध सघों द्वारा राज्य परिषद् का वाद शुल्क न देने की इच्छा और अनुभवों नताओं का अभाव उत्तरदाया है।

इसी प्रकार हिंद मजदूर सभा वृहत् औद्योगिक सघों की स्थापना के लिए प्रयत्न करती रही है। कुछ ऐसे सघाना का श्रम इसकी है। किन्तु अपने राज्य संगठनों की भांति यह सघाना भी कुशलतापूर्वक कार्य नहीं कर पाते। 'हिंद मजदूर सभा के सम्बद्ध सघों के वृहत् में औद्योगिक सघानों जो पिछले वर्षों में स्थापित हुए हैं न भी स्थापजनन प्रगति नहीं की है।<sup>२</sup> इसका कारण पन्नाधि कारिया व मपयान् प्रयत्न या सम्बद्ध सघों द्वारा ऐसे सघाना की निरपयागिता की

१ आठवां हिंद मजदूर सभा प्रतिवेदन, पृ० ४८।

२ आठवां हिंद मजदूर सभा प्रतिवेदन पृ० ४९।

भावना है ।

इन निकाया की अमतापजाक काय विधि न महासचिव को हिंद मजदूर सभा के आठवें सम्मेलन में निम्नलिखित शर्तों द्वारा प्रश्न उठाने को बाध्य कर दिया ।

‘ यदि सम्बद्ध सभा, जिनका इस सम्मेलन में प्रतिनिधित्व है की यह सुविचारित गय है कि राज्य परिषदें या विभिन्न औद्योगिक सधान व्यय हैं और यदि इन निकाया के निर्माण के बोझ के हिस्से का ब उठाने के लिए अनिवार्य है तब हम उन्हें समाप्त कर देने का निश्चय करना चाहिए । फलस्वरूप हम मुख्य कार्यालय तथा विभिन्न राज्यों में कुछ व्यक्तियों का समय और शक्ति भी बचा सकते हैं जा इन निकाया के निर्माण के प्रयत्नों में खर्च हो जाता है । इससे भी अधिक महत्वपूर्ण हम इन निरंतर प्रयत्नों की निस्सारता से उत्पन्न असंतोष और निराशा का दूर कर पायेंगे । ’

यह बताना अनावश्यक है कि उपरोक्त सलाह निराशावादी है । राज्य और औद्योगिक सधानों की आवश्यकता अनिवार्य है । इन निकाया की काय विधि का प्रभावशाली बनाने के लिए गंभीर प्रयत्न करने चाहिए ताकि वे विभिन्न अवसरों पर अपने सघटका के लिए पर्याप्त महात्म्य सिद्ध हो सकें और बदले में सघटका को यह अनुभव करना चाहिए कि इन सधानों की अनुपस्थिति में सामंजस्यपूर्ण कायवाही बहुत कठिन हो जायगी । सामंजस्यपूर्ण प्रयत्नों का अभाव न पर्याप्त श्रम और समय की क्षति होगी । हिन्द मजदूर सभा के ९ वें सम्मेलन ने इन निकाया को अधिक प्रभावशाली बनाने की आवश्यकता का अनुभव लिया । इस समस्या पर गंभीरता से विचार करने के बाद कार्यकारिणा समिति हम निष्कर्ष पर पहुँची है कि राज्य परिषदों के लिए धन तभी उपलब्ध किया जा सकता है जबकि वे उनसे धन एकत्र करेंगे । हम राज्य परिषदों को अक्रियशील नहीं रहने दे सकते क्योंकि सम्बद्ध सभा की बहुत सी आवश्यकताओं, अनुशामन सहिता शिकायतों आदि के संबंध में की पूर्ति केवल राज्य परिषदों द्वारा ही की जा सकती है । ’

सम्बद्ध सभा की कुछ महत्ता करने के विचार से हिन्द मजदूर सभा ने मुख्यालय में शोध अनुभाग स्थापित करने का निश्चय किया । किंतु सभा का यह स्वीकार करना पड़ा कि शोध अनुभाग कुछ अधिक या कोई अनिर्दिष्टनीय काय करने में असमर्थ रहा ।

हिन्द मजदूर सभा हानि से विवेक सगठन वर्तमान की अपमान सरया तथा धन की कमी से असमर्थ है । श्री एस० सा० सी० अयोनी पिल्लई ने इसका उक्त

१ हिन्द मजदूर सभा आठवां प्रतिवेदन पृ० ४६ ।

२ हिन्द मजदूर सभा ९वां प्रतिवेदन, पृ० ३७ ।

वापिस सम्मेलन में निम्नलिखित विचार प्रगट किये —

‘हिंद मजदूर सभा, श्रमिका के एक केन्द्रीय संगठन के रूप में, अपने सम्बद्ध सदस्यों पर शुल्क की बहुत कम दर लगाती है जिसका वास्तविक परिणाम यह होता है कि इसकी वापिस आमदनी दश के निसी की मध्यम आकार वाला सच की तुलना में काफी कम है। घात के स्रोतों की ऐसी अल्पता के कारण हिंद मजदूर सभा सरकारी नीतियों और केन्द्रीय सरकार के स्तर पर श्रम प्रशासन का प्रभावित करने का एक माध्यम हान के अलावा अपना सम्बद्ध सदस्यों की वाई विशेष सेवा नहीं कर पाती। हम अपने दो संगठन कक्षाओं के द्वारा कार्य करते हैं जो कार्य के बोझ में दब रहे हैं। गम्भीर आपतकाल के मामलों में अपने सम्बद्ध सदस्यों की नित्य सहायता देने के अलावा उन्हें निसी औद्योगिक विवाद में शांति काय सहायताएं करने के लिए हमारे पास कार्यकर्ताओं का अभाव है। इस तथ्य के अतिरिक्त कि हमारे दल में श्रमिक सघता का क्षेत्र विस्तृत हो रहा है तथा श्रमिक वर्ग के नीचे के लोग इससे नियंत्रण में आ रहे हैं, न तो यही सम्भव हुआ है कि संगठन की प्रतिया में प्रगट होने की महत्ता का जाय और न संगठनात्मक आत्माओं के लिए हम कुछ मुख्य उद्योगों की स्थिति में हैं। श्रमिक वर्ग आन्दोलन में प्रशिक्षित मजदूरों का सभी कमजोरी का एक प्रमुख स्रोत है। किंतु इस सम्बन्ध में नीति हिंद मजदूर सभा, अपने सम्बद्ध सदस्यों के श्रमिक सच संगठनकक्षाओं या श्रमालय प्रतिनिधियों के लिए वाई प्रशिक्षण योजना का व्यवस्था करना या अपने सदस्यों का शिक्षित करने में सहायता देने में समर्थ नहीं हो पाया है। निधिक मामलों, बानस विवादों अथवा अभिनवीकरण या धातुनिर्माण से उठने वाली समस्याओं पर सलाह या निर्देशन देने के लिए सभा के पास कोई माध्यम नहीं है। हिंद मजदूर सभा और इससे सम्बद्ध सदस्यों का महत्त्वपूर्ण योगदान और सभाओं में माध्यम सदस्यों को परिचित कराने में भी बहुत कम कार्य किया गया है।’

हिंद मजदूर सभा के नेताओं द्वारा संगठन की कमजोरी और कमियां का यह बहुत ही स्पष्ट मूल्यांकन है। यह आशा की जा सकती है कि इन बातों का ध्यान करने के लिए नवतन गम्भीरता से विचार तथा साहस प्रयत्न करेगा और हिंद मजदूर सभा का एक श्रेय और प्रभावशाली संचालन बनायेगा।

हिंद मजदूर सभा में अपने प्रादुर्भाव के समय ही जा विद्वान सम्मुख रखे थे, यथेष्ट— निसी सरकार नियोजक या राजनितिक दल के अधिराज्य में श्रमिक सभा की परम आवश्यकता स्थापना बनाये रखना। हिंद मजदूर सभा यह अनुभव करती है कि हम हमारा एक प्रभाव में अधिक स्थापना का धार अग्रिम दुए हैं धार हम आज दल में एक मात्र केन्द्रीय श्रमिक सच संगठन हान का संघर्ष दावा कर

सकते हैं जिसे कोई राजनीतिज्ञ यह आदेश नही दे सकता या दे सकेगा कि वह अपने कार्यों और नातियों को कस प्रबलित करेगी।' १

हिंद मजदूर सभा ने अपने ही पक्षों पर स्वयं खड़े होने के प्रयत्न तथा आंदोलन और अपने संगठन का शक्तिशाली बनाने का आदेश अपने सम्मुख रखा है। जबकि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस अंतरराष्ट्रीय स्वतंत्र श्रमिक संघ प्रस्तावना से सहायता प्राप्त करती रही है। हिंद मजदूर सभा ने अपने संगठनात्मक उद्देश्यों के लिए काफी समय में बाहरी देशों से किसी प्रकार की आर्थिक सहायता मागने या स्वीकार करने को निरनुमोदित किया है। २

हिंद मजदूर सभा के नेतृत्व ने भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के सघों के प्रति सरकार के पक्षपात की शिकायत का है। श्री राजाराम शास्त्री सदस्य विधान परिषद् ने १९५३ में कानपुर में आयोजित सभा के चौथे वार्षिक सम्मेलन के सम्मुख स्वागत समिति के अध्यक्ष के रूप में अपने भाषण में कहा कि सम्मेलन को छिन्न भिन्न करने के लिए पुलिस और जिला अविन्यायियों द्वारा हिंद मजदूर सभा के नेताओं को बंदी बना लिया गया था। इसी प्रकार अक्टूबर १९५२ में नवीताल में आयोजित १२वें भारतीय श्रमिक सम्मेलन के सम्मुख सभा ने धाँचीपिक सम्बंध पर अपने स्मृति पत्र में यह स्पष्ट किया कि विवादों को निवारण और अग्निनिर्णय के लिए सर्वाभित करने का सरकार को नियम अविचारा का प्र भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के सघों के विरुद्ध भेदभाव धरतन के लिए मंत्रियों द्वारा प्रायः दुरुपयोग किया जाता है। यह कहा गया कि प्र भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस सघों के लिए जब कि कभी-कभी अग्निनिर्णय मना कर दिया जाता था भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के सघों को यह मुविधा दी जाती थी विशेषकर जबतक ही उद्योग या व्यवसाय में भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस तथा प्र भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस में विरोधी हस्तों में विद्यमान हानि थी।

सभा का नेतृत्व श्रमिक संघ एकता का समर्थन करता है। उनका कहना है कि उन्होंने इस दिशा में गम्भीर प्रयत्न किये किन्तु भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की सरकार और कांग्रेस समर्थक नीतियाँ तथा साम्यवादियों द्वारा अभिभाषी अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की अतिमार्गी नीतियों के कारण एकता स्थापित होने में बाधा पहुँची है।

जनवरी १९४३ में सभा हिंद मजदूर नामक पत्रिका प्रकाशित कर रही है। यह एक मासिक पत्रिका है तथा समस्त समय पर सम्बद्ध सघों को मुत्ताजन की मुख्य कार्यवाहियाँ सञ्चित करने के लिए प्रकाशित की जा रही है। सभा द्वारा

१ हिंद मजदूर सभा प्रतिवेदन, पृ० ४६।

२ आठवाँ हिंद मजदूर सभा प्रतिवेदन, पृ० ५३।



अपनाय गये प्रस्तावों व सूत्र तथा समय-समय पर विभिन्न सरकारों का प्रस्तुत किया गया महत्त्वपूर्ण आपन तथा प्रतिपत्ति पत्रिका में प्रकाशित होत है।

अन्तराष्ट्रीय स्तर पर श्रमिक गठन प्रसिद्धि में सभा सम्बद्ध है। अन्तराष्ट्रीय सम्बन्धों व विकास का दृष्टि से सभा बाहरी देशों में नेताओं का आमंत्रित करता रही है तथा अपने प्रतिनिधि विदेशों का भेजती रही है।

### संयुक्त श्रमिक गठन सभा

संयुक्त श्रमिक कार्यक्रम का संकल्प १९८६ में किया गया जब श्रमिक नेताओं का एक बड़ा हिस्सा मजदूर पंचायतों के बाद में हिंदू मजदूर सभा में शामिल हो गई, की नीतियों में समतुल्यता हो गया। संयुक्त श्रमिक कार्यक्रम के उद्देश्य हैं (१) भारत में समाजवादी समाज की स्थापना (२) भारत में श्रमिकों और दृष्टिकोणों का स्थापना, (३) उत्पादन, वितरण और प्रतिपत्ति व भाषाओं का राष्ट्रीयकरण और समाजवाद (४) श्रमिकों व सभी क्षेत्रों सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक और राजनैतिक हितों अधिकारों और जिम्मेदारियों का प्रत्यक्ष करना और उनकी रक्षा करना, (५) श्रमिकों व विप्लव संकल्पों का स्थापना समाज की स्थापना, कार्य करने या भरण-पोषण का अधिकार और सामाजिक सुरक्षा का अधिकार प्राप्त करना और बनाय रखना तथा (६) श्रमिक गठन सभा स्थापना में अपना स्थापित करना।

इन उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए बड़े शान्तिपूर्ण तथा प्रजातांत्रिक तरीके प्रयोग में लाये जायें तथा अन्तिम अर्थ के रूप में हड़ताल घोषित की जायगा।

सभा असला श्रमिक गठन संयुक्त श्रमिक कार्यक्रम के साथ सम्बद्ध है। सत्य है यदि वे सभा के उद्देश्य तथा मंत्रियों का स्थापना करें तथा श्रमिक गठनों का बड़ा समय का अर्थ मानें। मजदूरों के लिए दृष्टिकोण सभा का स्थापित होय कम से कम एक बड़ा होना चाहिए। श्रमिक गठनों का मजदूरों के लिए प्राथमिकता पर धन दिए अपने नियम और प्रतिनिधित्व पदाधिकारियों के नामों, और उत्पादन-वितरण विवरणों का एक प्रतिभा मजदूर बनना चाहिए। मजदूरों प्राथमिकता-प्राप्तियों समिति, जहाँ ऐसा समिति है। द्वारा सम्मति के साथ एक भाग के नाते नए किया जाना चाहिए। प्राथमिकता-प्राप्तियों पर अन्तिम निर्णय का अधिकार सामाजिक परिषद का होता है किन्तु प्राथमिकता-प्राप्तियों के आधार पर किए जाने पर सामाजिक निर्णय के सम्मुख अर्पित की जा सकती है। मजदूरों के लिए दृष्टिकोण सभा का अपने मजदूरों पर 'सूततम एक रूपों वापिस' शुरू होना चाहिए। यह नियम में सामाजिक उद्योगों या राष्ट्रों में मजदूरों सभा का सामाजिक परिषद मुक्त कर सकता है। मजदूरों का उद्घरण करने पर एक श्रमिक सभा का सामाजिक परिषद द्वारा सम्बद्ध किया जा सकता है। एक सभा का सामाजिक निर्णय में अर्पित करने का अधिकार है जिसका निर्णय अन्तिम होता है।

संयुक्त श्रमिक कार्यक्रम के साथ सभा के (१) मजदूरों 'सूतत' एक सभा प्रति

सदस्य प्रतिवर्ष किन्तु कम से कम पांच रूपया (२) प्रतिनिधि शुल्क का रूपया प्रति प्रतिनिधि, तथा (३) अन्य कोई शुल्क जो सामान्य परिषद् द्वारा तय किया जाय। यदि कोई सच निश्चित समय के अन्दर अपने शुल्क की अदायगी नहीं करता तो उस समय तक के सच सभा की बैठक में भाग लेने और मत देने से वंचित कर दिया जाता है जबकि वह देय राशि का भुगतान नहीं किया जाता। यदि दस महीने से अधिक समय तक शुल्क का भुगतान नहीं किया जाता तो महीने की सूचना के बाद सच को प्रसम्बद्ध किया जा सकता है। शुल्क का भुगतान न करने के कारण प्रसम्बद्ध किया गया सच का बकाया राशि की अदायगी पर पुनः सम्बद्ध किया जा सकता है।

युक्त श्रमिक कांग्रेस का प्रशासन निम्नलिखित संस्थाओं द्वारा किया जाता है (१) सामान्य निकाय अर्थात् प्रतिनिधि सभा (२) सामान्य परिषद् तथा (३) सामान्य परिषद् की कार्यकारिणी समिति।

सामान्य निवाय अर्थात् प्रतिनिधि सभा का सामान्यतया वष में एक बार बैठक होती है तथा इसमें सम्बद्ध सभा द्वारा नामांकित प्रतिनिधि होते हैं। निम्न लिखित आधार पर सभा की प्रतिनिधि चुनने का अधिकार है —

१—प्रत्येक सच के लिये एक प्रतिनिधि जिसकी सदस्यता २०० है तथा प्रत्येक अनिश्चित ५०० सदस्या या उसके बड़े भाग पर ५००० तक एक अनिश्चित प्रतिनिधि।

२—५००० सदस्या से अधिक पर उसके अनिश्चित १००० सदस्या या उसके बड़े भाग पर १५००० तक एक अनिश्चित प्रतिनिधि।

३—१५००० से अधिक सदस्या पर प्रत्येक २००० सदस्या या उसके बड़े भाग के लिये एक अनिश्चित प्रतिनिधि।

वार्षिक प्रतिनिधि अधिवेशन समुक्त श्रमिक कांग्रेस की वार्षिक सभा तथा कार्य प्रणाली के सच में अन्तिम प्राधिकारी है। सामान्य परिषद् के नियमों के बिना सामान्य निकाय तथा अपील सुनी जाती है। पदाधिकारियों के चुनाव किये जाते हैं तथा तीन चौथाई बहुमत द्वारा मविधान में परिवर्द्धन या परिवर्तन किये जाते हैं। सामान्य निकाय की बैठक में हाथ उठाकर निर्णय लिये जाते हैं तथा अध्यक्ष द्वारा परिणाम घोषित किये जाते हैं। यदि किसी प्रतिनिधि द्वारा विभाजन की मांग की जाती है तो समूह मतदान पद्धति के अनुसार सभा द्वारा मतदान दिया जाता है। प्रत्येक सच को उतने मत देने का अधिकार है जितने वह प्रतिनिधि भेजने का अधिकारी है। सामान्य परिषद् या कार्यकारिणी समिति द्वारा सामान्य निकाय का विशेष अधिवेशन बुलाया जा सकता है किन्तु कुल सदस्यता के एक चौथाई का प्रतिनिधित्व करने वाले सच की मांग पर भी विशेष अधिवेशन, सच की तिथि से २ सप्ताह के भीतर बुलाना पड़ता है। सभा का सामान्य अधिवेशन कम से कम एक मास की

सूचना व वाद आयाजित किया जाता है। वार्षिक अधिवेशन का कारम प्रतिनिधियों का सभा का पाँचवा भाग है।

सामान्य परिषद् में अध्यक्ष, एक महामन्त्रि, चार या चार से कम सचिव एक कोषाध्यक्ष तथा विभिन्न व्यवसाय वर्गों<sup>१</sup> द्वारा निर्वाचित अथ प्रतिनिधि होते हैं। समय समय पर व्यवसाय वर्ग की सूची सामान्य परिषद् द्वारा निर्धारित की जाती है। एक व्यवसाय वर्ग की 'यूनन' सन्स्यता २००० है। यदि एक वर्ग की सदस्यता २००० से कम है तो सब सामान्य वर्ग में सम्मिलित कर लिये जायेंगे।

वार्षिक अधिवेशन में विभिन्न व्यवसाय वर्गों से सामान्य परिषद् के लिये, व्यवसाय वर्गों के प्रतिनिधियों में गे. ही, मामूहिक मत प्रणाली द्वारा निर्वाचन किया जाता है। विभिन्न व्यवसाय वर्गों का प्रतिनिधित्व व्यवसाय वर्गों की शक्ति के अनुसार होता है। ३००० तक की सन्स्यता रखने वाले वर्ग का 'यूनन' प्रतिनिधित्व दो है। अधिकतम प्रतिनिधित्व उन वर्गों का होता है जिनकी सदस्यता ६०००० है और एक व्यवसाय वर्ग १३ प्रतिनिधि तथा ६०,००० से ऊपर प्रत्येक १०,००० सन्स्यता पर एक प्रतिनिधि भेजने के अधिकारी हैं। सामान्य परिषद् में चुने जाने के लिये केवल ५७ प्रतिनिधि अधिकारी होते हैं। एक सन्स्यता वाला व्यवसाय वर्ग का सदस्य नहीं रहता, सामान्य परिषद् का भी सन्स्यता नहीं रह जाता। श्रमिक आन्दोलन के दिन में एकर सन्स्यता मन प्रणाली द्वारा सामान्य परिषद् का पाँच या पाँच से कम सदस्य, जो सम्बद्ध श्रमिक सभा से सम्मिलित न हों, का सहयाजित करने का अधिकार है। सामान्य परिषद् की बैठक के लिये १५ दिन की सूचना आवश्यक है। सामान्य परिषद् के अधिकार हैं (१) विभिन्न श्रमिक सभा के सचिवों के लिये प्राथम्यता-पत्र पर विचार करना, (२) सभा और सन्स्यता के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही की सिफारिश करना, (३) सविधान से भग्न विशेषकर प्रतिनिधियों के निर्वाचन विवरणों के प्रस्तुति और सचिव शुल्क के सम्बन्ध में, उप नियम बनाना (४) कार्यकारिणी समिति के लिये सदस्यता का निर्वाचन करना (५) अन्तराष्ट्रीय श्रमिक संगठन के प्रतिनिधियों और सलाह

- १ विभिन्न व्यवसाय वर्ग हैं (१) रेलवे (२) जल यातायात, (३) यातायात रेलवे तथा जल यातायात के अतिरिक्त (४) जूट बस्त, (५) सूती बस्त, (६) बस्त जूट और सूती के अलावा, (७) बदरगाह तथा गोदी, (८) खनन तथा खदान, (९) लोहा और इस्पात इजोनियरिंग और व्यवसाय, (१०) रसायन तथा तेल (११) चमड़ा तथा चमड़ा पकाना (१२) चीनी और खाद्य (१३) मुद्रण तथा कागज (१४) इष्टि रोपण तथा वन के लेकर, (१५) नगरपालिका, गस तथा विद्युत्, (१६) वाणिज्यीय संस्थान, (१७) सामान्य श्रमिक।

कारो का निर्वाचन करना, तथा (६) भविष्य के अनुसार समुक्त श्रमिक कांग्रेस के कार्यों के समन्वयन के लिये सभी उचित और आवश्यक कदम उठाना। सामान्य परिपद की बढती के लिये बारम्बार सम्स्या का एक तिहाई है।

समुक्त श्रमिक कांग्रेस की कार्यकारिणी समिति में मभा के सभी पदाधिकारी तथा एबल सन्नमणीय मत प्रणाली से सामान्य परिपद द्वारा निर्वाचित २० सदस्य होते हैं। कार्यकारिणी समिति की बैठक जिसके लिये कौरम कुल एक तिहाई है १५ दिन की सूचना पर तथा आवश्यक बैठक ७ दिन की ही सूचना पर बुलायी जा सकती है। कार्यकारिणी समिति को समुक्त श्रमिक कांग्रेस के पिछले अधिवेशन में पारित प्रस्तावों के क्रिया-व्ययन के लिये सभी आवश्यक कदम उठाने वष के दौरान श्रमिक वर्ग के हितों को प्रभावित करने वाली किसी आपात स्थिति के उठ खड़े होना पर उससे निवृत्त तथा सामान्यतया मभा के उद्देश्य और सध्या की प्राप्ति के लिये प्रयास करने का अधिकार है।

समुक्त श्रमिक कांग्रेस सभा के सविधान में यह व्यवस्था है कि किसी भी सध्या मभा सामान्य निर्वाचन सामान्य परिपद कार्यकारिणी समिति के सम्मुख आने वाले प्रश्नों का निम्न सामूहिक सहमति में और यदि ऐसा न हो तो कम से कम तीन चौथाई बहुमत द्वारा किया जायगा। यह बहुत ही स्वस्थ व्यवस्था है। श्रमिक सघ घूट के कारणों में से एक कारण अल्पसंख्यकों पर यहाँ तक कि यदि उनकी सध्या पर्याप्त होने पर भी एक वर्ग द्वारा अपने विचारों और निम्न धोषणा रहा है। जहाँ तक संभव हो सभी वर्गों और अनुभागों को एक साथ रखने का ही प्रयत्न करना चाहिये। यह आशा करना कि सभी अवसरों पर पूर्ण सहमति रहेगी बहुत कठिन है। लेकिन अनिवार्यता की कोई आवश्यकता नहीं है बल्कि अनिवार्यतः सम्भव बहुमत की सहमति से ही निम्न लिये जान चाहिये। साधारण बहुमत निर्णयों का अल्पसंख्यकों पर जबरदस्ती लादने से श्रमिक सघ आन्दोलन में दरारें पड़ जायेंगी और श्रमिकों के हितों को अमाध्य क्षति पहुँचेगी। समुक्त श्रमिक कांग्रेस सभा की विधि एक स्वस्थ विधि है और श्रम श्रमिक सभा के लिये अनुकरणीय है।

समुक्त श्रमिक कांग्रेस के सविधान के अंतर्गत कार्यकारिणी समिति द्वारा प्राप्त सध्या की राजनतिक समिति नियुक्त करने की व्यवस्था है जिसके उद्देश्य हैं (१) सम्बद्ध सघों को राजनतिक बोध जमा करने के लिये प्रोत्साहित करना (२) सामान्य परिपद की सलाह से स्थानीय निकायों और विधानसभाओं के निर्वाचनों को संगठित करना, (३) श्रमिक वर्ग के दृष्टिकोण से केन्द्रीय तथा स्थानीय सरकारों के कर प्रस्तावों और भारत में श्रम विधान के विकास पर दृष्टि रखना तथा (४) कार्यकारिणी समिति की सलाह से सभा समुक्त श्रमिक कांग्रेस के सविधान को ध्यान में रखते हुए राजनतिक प्रचार करना।

समुक्त श्रमिक कांग्रेस श्रमिकों में लोकप्रिय नहीं रही है तथा इसकी प्रगति

असतोपजनक है। निम्नलिखित सारणी द्वारा १९४६ से सभा की प्रगति के बारे में अनुमान लगाया जा सकता है। १९५८-५९ में इसकी स्थिति में थोड़ा सुधार हुआ है।

### सारणी ५१

१९४६ तथा १९५६ के बीच संयुक्त श्रमिक कांग्रेस की प्रगति

वर्ष	सम्बद्ध संघों की संख्या	सदस्यता
१९४६	२५४	३,३१,६६१
१९५०	३०६	३,६६,४०१
१९५१	३३२	३,८४,६६२
१९५२	३०१	२,२३,२६२
१९५३	१५४	१,२६,२४२
१९५४	अ	अ
१९५५	२३७	१५६,१०६
१९५६	अ	अ
१९५७	१८२	८२,००१
१९५८	१७२	६०,६२६
१९५९	२२६	११०,०३४

अ—अनुपलब्ध

### भारतीय मजदूर संघ<sup>१</sup>

भारतीय मजदूर संघ का संगठन जनसंघ द्वारा २३ जुलाई १९५५ को भापाल में किया गया था। इसका कथन है कि महाराष्ट्र, मद्रास, उत्तरप्रदेश तथा बम्बई राज्या न उसे मान्यता प्रदान की है।

इस पाँचवें राष्ट्रीय संघान की स्थापना इसलिए की गई क्योंकि संगठनकर्ताओं का यह विचार था कि दूसरे संघान चास्तविक रूप में राष्ट्रीय भावनाओं का प्रतिनिधित्व नहीं करते। इसने राष्ट्रीय स्वरूप और भिन्न अस्तित्व बनाए रखने का प्रयत्न किया है। इसका झंडा भगवे रंग का है। इसका प्रतीक अगूठा है तथा यह संघ राष्ट्रीय न्विस के रूप में विश्ववर्मा दिवस मनाता है।

भारतीय ढंग के वगहीन समाज की स्थापना संघ का मुख्य लक्ष्य है।

<sup>१</sup> उत्तरप्रदेश शाखा द्वारा नियमित पुस्तिकाओं पर अधिकांशतः आधारित।

इसकी प्राप्ति निम्नलिखित माध्यमों में होगी —

(१) मानवशक्ति और मापना का पूरा उपयोग जिसमें पूरा भ्रष्टाचार और अधिकतम उत्पादन सम्भव हो सके ।

(२) लाभ भावना का गैरा भावना द्वारा पुनर्स्थापित करना तथा प्राथमिक प्रजापति की स्थापना करना जिसमें सभी व्यक्ति नागरिकों तथा सम्पूर्ण देश का धन के समान वितरण में अधिकतम लाभ लें ।

(३) स्थायित्व और आर्थिक समुदायों का विनाश करना जो राष्ट्र का पूर्णतः हमी और जिनमें उद्योग में सम्बद्ध सभी व्यक्ति होंगे ।

इन उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए मध्यम श्रमिक वर्गों की कार्यवाहियों का सहायता निश्चयन निरीक्षण और उनमें सम्मिलित स्थापित करना चाहता है । मध्यम वर्गों की तरह प्रादशिक और औद्योगिक सघनों तथा श्रमिक मध्यम वर्गों में इसका विश्वास है । मध्यम वर्गों का उद्देश्य है मगठन और उपयोग के 'यूनितेड स्तर, मुक्तता काय' की अवस्थाओं तथा मध्यम वर्गों को प्राप्त करना है । यद्यपि मध्यम वर्गों का वर्गों या वर्ग मध्यमों में विश्वास नहीं है किन्तु इसके विचार से पूँजीवाद और साम्यवाद दोनों ही अवांछनीय हैं । सच का सत्य है कि श्रमिकों को प्रत्यक्ष और लाभों में हिस्सा प्राप्त हो ।

राष्ट्रवाद और प्रजापति की भावनाओं के अनुकूल सच सभी वर्गों और शांतिपूर्ण सघनों का प्रयोग करेगा । इसके विचारानुसार श्रमिक वर्गों के लिए हड़ताल अन्तिम अस्त्र है, प्रथम नहीं ।

सच के सविधान में कार्यवाहिकी समिति और इसके सम्बद्ध सदस्यों की भी नियमित बैठकों की व्यवस्था है । इसी प्रकार सम्बद्ध सघनों के लिए यह भी व्यवस्था है कि 'जबतक' सम्झौते के सभी उपाय समाप्त न कर लिए गए हों और सामान्य बैठक में ऐसी हड़ताल या सत्याग्रह के पक्ष में हाथ उठाकर या मतदान द्वारा सदस्यों का बहुमत न हो तबतक वह हड़ताल या सत्याग्रह का अनुमोदन न करें और न सहायता दें ।

ये उद्देश्य और विधियाँ दूसरे श्रमिक सघनों के भी हैं । इसलिए यह आशा की जा सकती है कि भारतीय मजदूर सघनों का मगठन राजनीतिक आधारों पर श्रमिक सघनों आन्दोलन की पूँजी को और बढ़ावा देगा ।

सच की प्रगति के बारे में सूचना उपलब्ध नहीं है । किन्तु मगठन कर्त्ताओं का दावा है कि सघन स्थिर प्रगति कर रहा है ।

### हिंद मजदूर पंचायत

हाल ही में समाजवादी दल ने हिंद मजदूर पंचायत का मगठन किया है । बदती हुई कीमती के विरोध में सम्बद्ध बन्द हड़ताल का आयोजन हिंद मजदूर

पचायत द्वारा लिया गया था।

हाल ही में भारत सरकार ने वार्षिक श्रमिक सप्ताहों की सदस्यता को सत्यापित करने की एक योजना लागू की है। कुछ वर्षों की सदस्यता का अनुमान निम्नलिखित सारणी में लगाया जा सकता है।

### सारणी ५२

राष्ट्रीय सभाओं की सत्यापित सदस्यता

	घोषित सदस्यता	सत्यापित सदस्यता	घोषित सदस्यता	सत्यापित सदस्यता
भारतीय राष्ट्रीय				
मजदूर कांग्रेस	१३,८०,२४०	११०,२२१	१५,०३,६०५	१०,२३,३७१
भारतीय				
मजदूर कांग्रेस	१४,००,१४१	४,३७,४६७	१०,८३,१६४	५,०७,६५४
हिन्दू मजदूर सभा	२४७,८५६	१६२,६४८	८,८०,२६०	२,४१,६३६
संयुक्त श्रमिक कांग्रेस	१,६६,६७८	८२,००१	१,६७,८७७	६०,६२६

घोषित सदस्यता और सत्यापित सदस्यता में बीच पर्याप्त अंतर है। सभी संगठन इस अंतर में किंग सम्बद्ध संगठनों का दावा करते हैं कि उन्होंने इस मामले की गंभीरता का नहीं समझा और वे भी आवश्यक सूचना भेजना में सावधानी बरती। अन्य कारण हैं—मध्यम वर्गों में सत्यापित विवरण या अधिवर्तन भेजवाने में अनिच्छा, मध्यम श्रेणी में, अधिष्ठाता द्वारा पंजीकरण नहीं कर लिया गया है, संस्था किसी अन्य संगठन में है या अज्ञात है तथा उचित पत्र का अभाव जिससे सदस्यता का सत्यापन लिया जा सके।

यद्यपि हमारे पास भारत वार्षिक श्रमिक संगठन हैं किन्तु फिर भी संयुक्त श्रमिक सभा के उनमें से किसी का साथ अपने का सम्बद्ध नहीं लिया। श्रमिक सप्ताह सदस्यता की विस्तृत सूचना बम्बई राज्य के बारे में उपलब्ध है। इस निम्न लिखित सारणी में प्रस्तुत किया गया है। इस सारणी में अध्ययन से स्पष्ट है कि वर्गगत दो विहार्द श्रमिक सप्ताह का भारत वार्षिक श्रमिक सप्ताह संगठनों में से किसी में भी सम्बद्ध नहीं था। किन्तु असम्बद्ध सभा की सदस्यता बहुत कम थी। अप्रैल १९५१ में यह १२ प्रतिशत थी तथा अक्टूबर १९५१ में १६ प्रतिशत। भारत सरकार ने १९५३ में चारों वार्षिक श्रमिक संगठनों से सम्बद्ध पंजीकृत श्रमिक सभा की सदस्यता सभा उनकी सदस्यता को सत्यापित किया। तदनुसार यह सभा की गई

कि केवल १२६५ पञ्जाटित श्रमिक सघ जिनकी कुल सदस्य संख्या १६ ३२ ६७३ थी इन सगठनों में सम्बद्ध १। १६५३-५४ में पञ्जीकृत श्रमिक सघों की सराया ६०२६ तथा विवरण भेजने वाले ३२६५ सघों की संख्या २१,१० ९६१ थी। फिर भी जहां तक केन्द्रीय सगठना में सघों के संबधन का प्रश्न है स्थिति बिल्कुल ही संतोषजनक नहीं है। एक बड़ी संख्या में सघ स्वतंत्र रहना अधिक पसंद करते हैं।

### सारणी ५३

धम्बई राज्य के श्रमिक सघों का राष्ट्रीय सघाना में संगठन

१ अप्रैल १९५१	१ अक्टूबर १९५१
श्रमिक सघों की	श्रमिक सघों की
संख्या	सदस्यता संख्या

चारा केन्द्रीय श्रमिक सघ

सगठनों में सम्बद्ध	६६	१ ७८ ६३६	६५	२ ०० १८५
श्रमिक सघ	(३८%)	(८८%)	(३४%)	(८१%)
असम्बद्ध श्रमिक सघ	११२	३५ ५१४	१२८	४५ ६६१
	(६२%)	(१२%)	(६६%)	(१९%)
योग	१८१	२,१४,१३५	३६३	२ ४५ ८४६

बाद में हुए विकास में भी यही स्पष्ट होता है कि केन्द्रीय सगठनों में संबधन की स्थिति में कोई विशेष परिवर्तन नहीं हुआ। सरकार द्वारा किये गये सत्यापन में पता चलता है कि १९५६-६० में १० ८१२ श्रमिक सघों में केवल २ १६५ चारा सघानों में सम्बद्ध थे। १९६०-६१ में महाराष्ट्र राज्य में लगभग ४८ प्रतिशत निजी क्षेत्र के राज्य सघ जिनकी सदस्यता १६ प्रतिशत थी ४६ प्रतिशत राज्य सघ सावजनिक क्षेत्र के जिनकी सदस्यता ५५ प्रतिशत थी, तथा ६१ प्रतिशत सावजनिक क्षेत्र के केन्द्रीय सघ जिनकी संख्या ४० प्रतिशत थी किन्ती भी केन्द्रीय सगठन में सम्बद्ध नहीं थे। इन क्षेत्रों में उन सघों का प्रतिशत जिनका संबधन अज्ञात था क्रमशः २४ प्रतिशत सदस्यता ११ प्रतिशत, २६ प्रतिशत सदस्यता ३० प्रतिशत तथा २६ प्रतिशत सदस्यता २४ प्रतिशत थी।



## श्रमिक सघ एकता

ब्रिटिश मजदूर कांग्रेस व समान श्रमिकों के प्रतिनिधियों के त्रिवेणी सम्मेलन पर राष्ट्रीय श्रमिक सघ संस्था की स्थापना का निर्णय हुआ। राष्ट्रीय स्तर पर एकता स्थापित करने के लिए मजदूरों की 'संघटना' का निर्माण होना चाहिए। राष्ट्रीय स्तर पर एकता स्थापित करने के लिए पुनः प्रयत्न किए गए हैं। रामदास निभातिन की अध्यक्षता में श्रमिक सघ संस्थापन के स्वयंसेवकों और विचारकों के त्रिवेणी सम्मेलन नहीं हो सका। इस प्रकार प्रमुख श्रमिक सघ संस्थाओं के त्रिवेणी सम्मेलन का भाग ले सकने वाले श्रमिक सघ वर्गों द्वारा समन्वय किया गया है।

मई १९४० में प्रारंभिक प्रतिनिधियों का श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस के २०० वें अधिवेशन में उपस्थित होने का अवसर प्राप्त हुआ। यह महत्वपूर्ण मामला था जिससे विचार विमर्श में सम्मिलित होने तथा अपने विचारों स्पष्टतापूर्वक व्यक्त करने की सुविधा मिली थी, जिससे त्रिवेणी सम्मेलन के त्रिवेणी सम्मेलन का निर्माण हो सका। श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस की सामान्य परिषद् ने अगस्त १९४६ में अपने समान श्रमिक सघों के मजदूरों को, मुख्य श्रमिक कांग्रेस, भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस तथा विभिन्न अल्पसंख्यक राष्ट्रीय संघों के साथ-साथ श्रमिकों के अधीन करने के लिए एक प्रस्ताव पारित किया कि प्रजापक्षित विद्वानों के आचार पर एक साथ मिलकर समुक्त बंधन स्वीकार करने की स्थापना कर लें। श्रमिक वर्गों के हितों की रक्षा की जा सके। परिषद् ने कुछ विद्वानों की प्रतिपत्ति कि त्रिवेणी आधार पर उभरने वाले त्रिवेणी सम्मेलन श्रमिक सघ स्वीकार करने का निर्णय किया। मुनासब विद्वानों में श्रमिक सघों की प्रजापक्षित प्रणाली की निम्नलिखित स्वीकृति पदावलीयों के साथ-साथ संस्थाओं के त्रिवेणी और प्रजापक्षित विचारों में श्रमिक सघों की अपनी स्वीकृति राजनीतिक स्तर में सम्मिलित होने के अधिकार राजनीतिक प्रस्ताव के तहत में सभा निर्णय पर ७१ प्रतिशत बहुमत का प्रतिपक्ष तथा एक ही पक्ष का स्थापना तथा संस्थाओं के विरोधी सभा की समानि, सम्मिलित थी।

१९४१ में त्रिवेणी मजदूर सभा द्वारा अपनायत श्रमिक सघ स्थापना के आचारों के तहत का मुख्य श्रमिक कांग्रेस द्वारा समन्वय किया। श्रमिक भारतीय मजदूर

सभा के अध्यक्ष दिमम्बर १९४३ में सभा के चौथे वार्षिक सम्मेलन की अध्यक्षता करने वाले देश के प्रमुख धर्मिक सघों के विलय की मांग का जोरदार समर्थन किया। हिंदू मजदूर सभा ने भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के साथ एक समझौता करने की अपनी इच्छा व्यक्त की। इस उद्देश्य के लिये कुछ सम्मेलन भी आयोजित किये गये किन्तु अभी तक कोई परिणाम नहीं निकला। प्रारम्भ में हिंदू मजदूर सभा तथा भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस दोनों ने अलग-अलग भारतीय मजदूर कांग्रेस के साथ एकता प्रस्ताव का विरोध किया। एक ओर भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस तथा हिंदू मजदूर सभा और दूसरी ओर संयुक्त धर्मिक कांग्रेस और अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस संयुक्त हो जाने के लिये उत्सुक थी। इन दो वर्गों के बीच की खाई विस्तृत थी और ऐसा प्रतीत होता था कि उसे असाती से नहीं भरा जा सकता। एकता प्रस्ताव में सफलता अधिकांशतः एक दूरान्ध कल्पना ही है। बहुत हद तक यह राजनैतिक दलों के दृष्टिकोण पर निर्भर करता है जिनके हाथ में केन्द्रीय धर्मिक सघों की डोर है।

धर्मिक सघ एकता का प्रश्न अब एक स्पन्दन में पड़ा हुआ है और वर्तमान समय में संयुक्त धर्मिक सघ का दोलन की देश में बहुत कम संभावना प्रतीत होती है। भारतीय जनसंघ द्वारा भारतीय मजदूर सघ और समाजवादी दल द्वारा हिन्दू मजदूर पंचायत की स्थापना से धर्मिक सघ एकता का प्रश्न और भी कठिन हो गया है। धर्मिक सघ सगठनों ने एकता के विचार का समर्थन किया है किन्तु इस दिशा में किये गये प्रयत्न निराश्रित और अक्षेपण रह रहे हैं। 'हमने स्वयं पूर्ण धर्मिक सघ का दोलन के संयुक्तीकरण के पक्ष में घोषणा की है बशर्ते यह बाहरी प्रभावों से स्वतंत्र पूर्ण आन्तरिक प्रजातन्त्र तथा विद्यमान प्रतिद्वन्द्विता के क्षेत्र में धर्मिकों के अधिमत के सिद्धांतों पर आधारित हो।' किन्तु महासचिव के प्रतिवेदन में यह भी स्वीकार किया कि दुर्भाग्यवश इन सिद्धांतों और वस्तुतः संयुक्तीकरण के लिये प्रयत्न के विचार का सावधानीपूर्वक समर्थन नहीं मिला है। अतः स्थिति यह है कि का दोलन के खण्डित भाग बने हुये हैं और भविष्य में भी कुछ समय तक ऐसे ही बने रहेंगे।<sup>१</sup>

एकता के अभाव का कारण प्रधानतः राजनैतिक है। भारतीय धर्मिक वर्ग की विशेषताओं जैसे जाति भाषा आदिक अलावा देश में किन्हीं ऐतिहासिक विकासों के कारण उनके परिणामस्वरूप विभिन्न राजनैतिक दलों ने स्वयं अपने-अपने सघों का सगठन किया है धर्मिक सघ एकता की उपलब्धि और कठिन हो गई है। क्योंकि विभिन्न राजनैतिक दलों के बीच उग्र राजनैतिक मतभेद है धर्मिक सघ

१ हिंदू मजदूर सभा के सातवें वार्षिक सम्मेलन का प्रतिवेदन, पृ० ५८।

२ हिंदू मजदूर सभा के सातवें वार्षिक सम्मेलन का प्रतिवेदन पृ० ५८।

एकता का प्रश्न को पूरा सफलता प्राप्त कर सकने में पक्कन अब भी कई बाधाओं का पार करना है।<sup>१</sup>

हिन्द मजदूर सभा तथा भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस अग्नित भारतीय मजदूर कांग्रेस के साथ एकता स्थापित करने के लिये तयार नहीं है। ऐसा समझा जाता है कि अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस विदली प्रभावा से प्रेरित है तथा चीन के आक्रमण के प्रति इसके दृष्टिकोण ने गद्दह को और भी गहरा कर दिया है। केरन में थाड़े समय के लिये छोटे साम्यवादी मन्त्रालय की कार्यवाहियां न हिन्द मजदूर सभा तथा भारतीय मजदूर कांग्रेस की आति मुक्त कर दी है। हिन्द मजदूर सभा न यह आरोप भी लगाया है कि अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस तथा साम्यवादी दल संयुक्त महाराष्ट्र समिति को अपने नाभ के लिये प्रयोग में लाना चाहते थे। "अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस ने सुपरिचित साम्यवादी संयुक्त मोर्चों के झूठे कौशल द्वारा स्वतंत्र श्रमिक संघ आंदोलन को प्रलोभित करने दुबल बनाने और अन्तत आरम्भ छात या विपटन करने के अभियान में एक चदम के रूप में स्वीकार किया है।"<sup>२</sup>

दुर्भाग्यपूर्ण विवाम यह है कि हिन्द मजदूर सभा तथा भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के बीच एकता स्थापित नहीं हो सकी है। मर्यादित दृष्टि में ये दोनों संगठन बहुत नाट है। कम से कम एक सामान्य कार्यक्रम बनाने तथा संयुक्त रूप से उसे आगे बढ़ाने में उन्हें समय होना चाहिये था। किंतु हिन्द मजदूर सभा की शिवायन है कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस सहयोग नहीं देनी। जब भी ऐसी संयुक्त कार्यवाही नियोजित की जाती है व्यवहार में यही देखा गया है कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस मुखरित से ही कभी ऐसी संयुक्त कार्यवाहियों में भाग लेती है, परिणामस्वरूप हिन्द मजदूर सभा और भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का केन केवल विवाद होता है।<sup>३</sup> हिन्द मजदूर सभा और भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के बीच उद्योग तथा प्रदर्शन के अधिकार क्षेत्र वितरण के आधार पर किसी प्रकार के सहसंग्रमण करने में समझौते का विचार भी अविश्वसनीय रहा। हिन्द मजदूर सभा के महासचिव न सातवें वार्षिक सम्मेलन में टिप्पणी की— भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की नीतियों और कार्य प्रणालियां के पिछले दस वर्ष के अनुभव तथा कांग्रेस सरकार और कांग्रेस दल के साथ इसके सम्बन्धों ने यह बिलकुल स्पष्ट कर दिया है कि यह स्वतंत्र नहीं है और वास्तविक रूप में यह स्वतंत्रता चाहती भी नहीं है। इसके अलावा हम जानें कि प्रमाण हैं कि इस सरकार की महायत्ना में स्थापित संगठनों को विपटित तथा अशिक्षित व पाषाणसम समर्थों का विरोध किया है।

१ हिन्द मजदूर सभा ७ वीं सम्मेलन पृ० ५८।

२ वही, पृ० ५६।

३ हिन्द मजदूर सभा ७ वीं सम्मेलन पृ० ५६।

हिन्द मजदूर सभा के नेताओं के लिये भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की मूल नीति में किसी प्रकार के परिवर्तन की समावना नहीं दी जाती अतः सभा के महासचिव न हताश होकर कहा कि "जबकि" सहभाषण करने तथा साम्यवादियों और अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के प्रभुत्व से श्रमिक वर्ग को वर्चस्व का उद्देश्य बहुत ही प्रशंसनीय है किन्तु भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के साथ हिन्द मजदूर सभा द्वारा समझौता करने का कोई प्रस्ताव इसके लिये कोई साधन प्रस्तुत नहीं करता।<sup>१</sup> हिन्द मजदूर सभा के महासचिव के अनुसार यह सहयोग भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की प्रभुता स्वीकार कर लेने की नीति पर मित सक्ता है जो अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के प्रभाव का धीरे-धीरे वनाम के मुख्य उद्देश्य को ही समाप्त नहीं कर देगा बल्कि इससे श्रमिक आन्दोलन का एक वर्ग अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस में विवश होकर सम्मिलित हो सकता है।

अन्तर्राष्ट्रीय स्वतंत्र श्रमिक सघ प्रसधान का नेतृत्व भी हिन्द मजदूर सभा और भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस को निकट साने में सहायता करना चाहता था तथा प्रसधान के महासचिव के नेतृत्व में एक प्रतिनिधि मंडल १९५८ में भारत आया था। किन्तु इन प्रयत्नों का कोई फल नहीं निकला। हिन्द मजदूर सभा ने 'साम्यवादी विरोधी को स्वतंत्र श्रमिक सघवाद के साथ समीकरण की प्रवृत्ति' को अनुमोदित नहीं किया। हिन्द मजदूर सभा की दूररी और अन्तर्राष्ट्रीय स्वतंत्र श्रमिक सघ प्रसधान को बताया कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस उससे प्राप्त आर्थिक सहायता का हिन्द मजदूर सभा के प्रतिद्वंद्वी श्रमिक सघों की स्थापना करके दुरुपयोग करती रही है।

ऐसा प्रतीत होता है कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस एकता स्थापित करने के लिए बहुत उत्सुक नहीं है। यह अपनी शक्ति तथा सरकार कांग्रेस दल और यहाँ तक कि नियोजका से प्राप्त सरभण से आश्वस्त है। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का कार्यकारिणी समिति में साम्यवादियों के साथ संयुक्त मोर्चा बनाने के प्रश्न पर विचार किया। "समिति ने अपनी पूर्व स्थिति को पुनः दोहराया कि किसी भी परिस्थिति में भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के सघों को किसी भी साम्यवादी या अप्रजातान्त्रिक संगठन, उनके विभिन्न राजनीतिक सङ्घन या केन्द्रीय श्रमिक सघ संगठन से सम्बद्ध विभिन्न श्रमिक सघों की विरोधी समस्याओं से अनुरक्ति हो के साथ किसी प्रकार का सम्मिलित या संयुक्त मोर्चा नहीं बनाना चाहिये।<sup>२</sup> यहाँ तक कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की कार्यकारिणी समिति ने केरल में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस तथा हिन्द मजदूर सभा के सघों के साथ संयुक्त मोर्चा बनाने के लिए

१ हिन्द मजदूर सभा ७वाँ सम्मेलन पृ० ६०।

२ यही, पृ० ६८।

३ भारतीय राष्ट्रीय व्यवसाय सघ सभा, १९६१ प्रतिवेदन, पृ० ५४।

केरल कासू-अदी थोभीरान काग्रेस (Kerala Kasce And: Thozhala Congress) के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही करने के विषय में विचार किया। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की धारित नीति के यह विरुद्ध है। १८५६ में श्री जी० टी० अम्बकर ने अपने अध्यक्षीय भाषण में कहा कि अगित भारतीय मजदूर कांग्रेस के साथ किसी प्रकार के मेल की सम्भावना ही नहीं है। हिंदू मजदूर मंडल के सम्बन्ध में उनका विचार था कि हमारे बीच बहुत कुछ समानता है। तन्नुसार श्री अम्बकर ने सुझाव दिया कि हिंदू मजदूर मंडल और भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के बीच 'सहमानमेलन' करने का सम्मेलन होना चाहिए। उन्होंने यह भी सुझाव दिया कि 'प्रारम्भ में शीघ्र स्तर पर समान मामला पर विचार-विमर्श होना चाहिए जहाँ किसी विशेष मामले में सम्मेलन न हो सके' प्रत्यक्ष सगठन का अपने अनुसार कार्य करने की अनुमति दे देनी चाहिए और किसी भी भी न ता दूसरे सगठन की आलोचना और न हीन नहीं है यह प्रमाणित करने के लिए आलोचना या स्पष्टीकरण प्रारम्भ करनी चाहिए क्योंकि अन्तिम परिणामों से स्वयं पता चल जायगा कि कौन सही था।<sup>१</sup> किन्तु भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने किसी ऐसे सम्मेलन से अलग रहना ही उचित समझा है। यह हिंदू मजदूर मंडल ने सभी केन्द्रीय श्रमिक राष्ट्र सगठनों तथा विभिन्न असम्बद्ध राष्ट्रीय मजदूरों के प्रतिनिधियों का एक सम्मेलन आयोजन पर विचार करने के लिए आयोजित किया था भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने इस विचार विमर्श में भाग न लेने की ही अधिमायता दी। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के नरुत्त्व की आश में एकरता स्थापित करने के किसी प्रयत्न के बारे में हमने नहीं सुना। आराप यह है कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का देश में आज समस्या की दृष्टि में सत्रम बड़ा सगठन है और जो सरकार के सम्मर्पण और सहायता के इस स्थिति की पहचान करने का श्रमिक प्रत्युत्तर इस भाग (एकरता के लिए) पर नहीं दिया।<sup>२</sup>

किन्तु यह सही है कि ये सभी श्रमिक मध्य सत्रम कुछ मूल भाग पर धारित या बहुत रूप में सहमत हैं। २५ प्रतिगत मजदूरों में वृद्धि भविष्य निधि योजना का विस्तार व्यापक सामाजिक सुरक्षा के लिए एकीकृत योजना, कर्मचारी राज्य बीमा योजना के अन्तर्गत विभिन्न सुविधाओं के लाभ का श्रमिकों के परिवारों तक विस्तार करने के साथ मेंटगाइ नर्तों का विनय तथा इसी तरह श्रमिकों के लिए अन्य लाभ उनमें से सभी चाहते हैं। विभिन्न श्रमिक मध्य सत्रम का उद्देश्य का सभी एक एक समानता है। इसीलिए यह एक दुसरे तथ्य है कि एकरता दृष्ट्य नहीं है।

१ अन्तिम भारतीय व्यवसाय मध्य सत्रम का एर्नाकुलम में सामान्य प्रतिवेदन पृ० ५३।

२ घटी, पृ० ५१-५२।

यह भी सत्य है कि विभिन्न अवसरों पर किसी न किसी प्रकार की एकता रही है। १९५३ में कलकत्ता में कई मामला में टाम किराय का प्रतिरोध अध्यापकों को हड़ताल, साय तथा मोनम के लिये प्रदर्शन में संयुक्त मार्च बनाय गया थे। १९५४ में एक अभिनवीकरण विरोधी समिति कानपुर में स्थापित की गई थी जिसके फलस्वरूप ६ सघों का विलय हुआ गया। इसी प्रकार दिल्ली में भी संयुक्त कायवाही की गई। १९५४ में एक कमचारियों की मांगों के समर्थन में संयुक्त रूप से सांकेतिक हड़ताल संगठित की गई थी। राजनीतिक मामला में भी संयुक्त कायवाही की गई है उदाहरण के लिये गोवा स्वतंत्रता सघ पर राज्य पुनर्गठन केरल व साम्यवादी मजदूरों के हटाने आदि। किंतु हम इन संयुक्त मोर्चों में अथवा संयुक्त कायवाहियों से एकता के बारे में कोई अनुमान नहीं लगा सकते हैं। अधिकांश रूप में ऐसे संयुक्त मोर्चे अस्थायी समितियों के द्वारा स्थानीय माध्यम पर बनाय गए जिन्हें तुरंत ही विलुप्त कर दिया गया। इसके अलावा राजनीतिक मामला में संयुक्त मोर्चे हमें श्रमिक सघ एकता के लक्ष्य के निरन्तर नहीं ले जाते। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ऐसी संयुक्त कायवाहियां संगठित कर रही है।

राष्ट्रीय औद्योगिक सघानों की स्थापना श्रमिक सघ एकता की दिशा में एक माय चरण था। कई ऐसे सघानों की स्थापना की गई। रेलवे श्रमिक सामुदायिक प्रतिरक्षा श्रमिक, पेट्रोलियम श्रमिक बैंक आका तथा तार सरकारी कर्मचारी बीमा बदलाव तथा गोदी और काम करने वाले पत्रकार आदि के इस अवधि में उदाहरण दिये जा सकते हैं। लेकिन जर्मनी इन सघानों की स्थापना की गई विभिन्न वर्गों में विभिन्न दिशाओं की ओर लोका तानी प्रारम्भ कर दी। काफी सख्या में विरोधी सस्थाओं का निर्माण किया गया। रेलवे प्रतिरक्षा आका तथा तार श्रमिकों और बैंक कर्मचारियों के सघानों में फूट डाल दी गई तथा यह विलकुल संभव है कि अन्य सघानों में भी जल्दी फूट पड़ जाय।

किन्तु यह ध्यान में अवश्य रखना चाहिये कि यद्यपि इन सघानों की आवश्यकता हो सकती है और वे सकारात्मक भूमिका का निवाह भी कर रहे हैं किन्तु वे श्रमिक सघ एकता के लिए स्थानापन्न नहीं हो सकते। वस्तुतः ये सघान शिल्प सघान हैं जो अपने संबंधित व्यवसायों की देखभाल करेंगे। वे सभी श्रमिक वर्गों का प्रतिनिधित्व नहीं कर सकते और वे उनके स्थानापन्न नहीं कर सकते हैं। श्रमिक सघ आन्दोलन श्रमिकों के वर्गीय हितों से कुछ अधिक और काफी ऊपर है। इसलिये समस्या है कि श्रमिक सघ एकता किस प्रकार स्थापित हो। यद्यपि किसी निश्चित मत का प्रतिपादन कठिन है किन्तु फिर भी निम्नलिखित सुझाव दिये जा सकते हैं।

विभिन्न श्रमिक सघ संगठनों के प्रति सरकार का दृष्टिकोण पूर्ण तटस्थता का होना चाहिये। सरकार का संरक्षण विघटन का सात है। यह भावना कि सरकार का संरक्षण और सहयोग उपलब्ध किसी विशेष श्रमिक सघ संगठन में सम्मिलित होना

स उपलब्ध होगा। विरोधी सस्याओं के निमाण तथा तृतीय श्रमिक सघ सघानों के संबन्धन में प्रायः परिवर्तन को बढ़ावा देती है। श्रमिक सघिया में यह भावना है कि सरकार भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के सघों को प्रोत्साहन देती है। ऐसे कई उदाहरण सामने आये हैं जब गुप्त मतदान होने पर भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के सघ हिन्दू मजदूर सभा के सघों से हार गये। ऐसी भावना है कि संशोधन अधिनियम, जिसमें श्रमिक सघों की अनिवार्य मान्यता की व्यवस्था है, का इस “भय” के कारण कार्यान्वित नहीं किया गया। “विभिन्न संस्पर्धी सघों में से यह निश्चय करने के लिए कि कौन वास्तविक सामूहिक सौदागरी का अधिकारी है, नियमों के पालन से, जिनके पीछे विधिक सम्मोदा है भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के बहुत से सघ निष्प्राण हो जायेंगे जिन्हें सरकार के प्रबोधन पर नियोजन द्वारा ज़ारज रूप में मान्यता दी गई थी।”<sup>१</sup>

इसी प्रकार के विचार हाल ही में प्रकाशित एक अध्ययन में ध्यत किये गये हैं जिसमें लेखक ने कहा है कि “अधिकांश सरकारी अधिकारी, बहुत से निमाजक तथा निश्चित रूप से लगभग सभी भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के नेता (जो वर्तमान प्रणाली से लाभान्वित होते हैं) यदि किसी प्रणाली का समर्थन करते हैं तो गुप्त मतदान का विरोध तथा अन्तर्द्वि प्रणाली का समर्थन<sup>२</sup> ऐसे कई उदाहरण हैं जब साधारण सुविधायें भी भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के सघों को नहीं दी जाती हैं। हिन्दू मजदूर सभा के नागपुर में आयोजित ७वें वार्षिक सम्मेलन के लिए स्वागत समिति के अध्यक्ष ने कहा कि “नागपुर नगर निगम के निगमाध्यक्ष तथा आयुक्त ने गांधीबाग के हाल को प्रयोग में लाने का मन बना करके हमारी कठिनाई को और बढ़ा दिया। आपका वर्तमान सरकार और उगव अधिकारियों के छोटे दृष्टिकोण का एक उदाहरण देने के लिए ही मैंने यह कहा है।”<sup>३</sup>

हड़ताल की श्रमिका पर पुलिस द्वारा गोली चलाने की अनेक घटनाएँ हुई हैं। और ये घटनाएँ बढ़ रही हैं। नेताओं की अधाधुन गिरफ्तारी श्रमिक सघों तथा हड़ताल के वरिष्ठ सगठन वर्तमान पर पौजदारी अधिकारजन तथा सभाओं को भग करने के लिये धारा १४४ का उपयोग दुर्भाग्यपूर्ण है। प्रजा समाजवादी दल की मायकारिणी समिति ने अपने एक प्रस्ताव में कहा, “यहाँ तक कि हड़ताल तोड़ने वाला या बाहर से बुलाये गये श्रमिकों को काम न करने की प्राप्ति से रोकने के लिये सावजनिक रास्ता या व्यापारिक स्थानों के समाप द्वार धूमना भी अपराधिक

१ एस० सी० सी० अ थोनी पिल्लई अध्यात्मिक भाषण, ७ वीं हिन्दू मजदूर सभा सम्मेलन, पृ० १६।

२ पात्स मायस इन्स्टिट्यूट रिलेशन्स इन इंडिया, पृ० २८७।

३ अध्यात्मिक भाषण, ७वाँ हिन्दू मजदूर सभा सम्मेलन।

विधि सशोधित अधिनियम का शरास्तपूरण पूर्व धारा ७ के अन्तर्गत आ जाता है जो ब्रिटिश साम्राज्यवादियों की उत्पत्ति थी और जिसका प्रयोग तीसवीं दशक के प्रारम्भ दशक में भारत के स्वतन्त्रता आन्दोलन को कुचलने के लिये किया जाता था। सरकार इस अप्रजातान्त्रिक विधिविहीन कानून तथा दंड विधान-संहिता की धारा १५१ का भी हड़ताल के सभी चोटी के नेताओं को गिरफ्तार करने तथा उन्हें जेल में रखने के लिये मुलभ अस्त्र के रूप में प्रयोग करती है जबतक कि उचित नेतृत्व के अभाव में हड़ताल समाप्त न हो पाय या श्रमिक हताश न हो जायें। पुलिस प्रायः निष्ठावान् श्रमिकों को सम्मेलन देने के नाम पर हड़ताल तोड़ने वाले श्रमिकों को लगने का कार्य करती है तथा पुलिस की गाँवियाँ हड़ताल तोड़ने वालों तथा बाहर से श्रमिकों के मातापिता के लिये खुले घाय प्रयोग में लाई जाती हैं।<sup>१</sup>

यह कहा जा सकता है कि सरकार भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस को हमलिये प्राथमिकता देती है क्योंकि यह सरकार की नीतियों का समर्थन और अनुमोदित करती है। वस्तुतः इस प्रकार का एक स्वतन्त्र श्रमिक सघ आन्दोलन के लिये आत्मघातक हाथ। सरकार एक बग की सरकार न हो कर पूरा राष्ट्र की है। इसके मलावा, वह राष्ट्रीय नीति जो श्रमिक जनसंख्या के एक बड़े भाग द्वारा अनुमोदित नहीं है, राष्ट्रीय नीति नहीं कहला सकता। श्रमिका के मामला में बहुमत और अल्पमत के संबंध में आग्रस परिवर्तन चाहिये।

दलीय दृष्टिकोण को द्विपक्ष के लिये राष्ट्रीयता या देश भक्ति के अभाव का तर्क दिया जाता है। यह बताने है जिनका प्रयोग उस समय किया जाता है जब तक कि तब कोई स्थान नहीं रह जाता और सरकार अपने पक्ष में कोई विषयसंज्ञीय कारण नहीं प्रस्तुत कर पाती।

हम इस विवाद को उठाने में हचकूक नहीं हैं कि सरकारी कार्य व्याप्तगत है अथवा नहीं। हम केवल उस बात पर जोर देना चाहते हैं कि सरकार को पूरा रूप में तटस्थ रहना चाहिये और श्रमिक सघों को किसी एक बग का पक्षपात नहीं करना चाहिये। केवल विशेष परिस्थितियों को छोड़कर हड़तालों में पुलिस के हस्तक्षेप की योजना नहीं देनी चाहिये। सरकार को किसी भी स्थिति में हड़ताल तोड़ने वालों का नियुक्त करने का अधिकार नहीं होना चाहिये। सरकार की नीतियों में विश्वास पैदा होना चाहिये। किन्तु समस्त वस्तुस्थिति बिचकून विपरीत है। यह निष्कर्ष निकालना बठिन है कि संयुक्त राज्य अमेरिका ग्रेट ब्रिटेन या स्कैंडेनेविया की तरह एक सशक्त स्वतन्त्र श्रमिक सघ आन्दोलन सरकार की वर्तमान श्रमिक नीति में शिविर प्राथमिकताओं में से है।<sup>२</sup>

१ ७वें सम्मेलन का प्रतिवेदन, पृ० ८७।

२ भाषित।



नियोजकों की भूमिका भी महत्वपूर्ण है। वे एक रचनात्मक भूमिका का निर्वाह और श्रमिक सघों को सही दिशा में विकास करने में सहायता कर सकते हैं। उह सबसे प्रथम वर्तमान औद्योगिक व्यवस्था में श्रमिक सघों की उपयोगिता अनुभव करनी चाहिए और उह केवल यही नहीं साबित करना चाहिए कि श्रमिक सघ और नियोजक केवल सघपरत दल हैं। ऐसे अवसर आ सकते हैं जब सघ और नियोजक में मतभेद न हो। सीधी कार्यवाही की तयारी करें, और हड़ताल भी घोषित कर दें। नियोजक को चाहिये ऐसे साधन और माग खोज निकालें जिससे सघों का क्षेत्र कम हो जाय। समान हिता का क्षेत्र काफी विस्तृत है और ऐसे अवसरों से लाभ उठाना चाहिए। इन सब के लिये दृष्टिकोण में परिवर्तन, श्रमिकों के हितों को जानने की इच्छा और अतः लाभ भावनाओं का शोषण तथा राष्ट्र और श्रमिक वर्गों के 'यासी हो जाने के लिये प्रयत्न पूरा मान्यता है। उस समय तक जब तक यह सन्तुष्टि नहीं प्राप्त हो जाती सघों की संभावना बनी रहती है।

निकट भविष्य के लिये नियोजकों का सरकार के समरूप श्रमिक सघों के साथ सामूहिक मोर्चाबारी को प्रोत्साहित करना चाहिए। और उनके बीच राजनीतिक या इसी प्रकार के किन्हीं अन्य विचारों के आधार पर भेदभाव नहीं बरतना चाहिए। उनके हित तो सुरक्षित ही अतः प्रत्यक्ष हो जाते हैं। किन्तु यह दुःखपूर्ण है कि सामान्यतया नियोजकों के व्यवहार परालोचना के योग्य होते हैं। ऐसे कई उदाहरण हैं जब नियोजक न विरोधी सघों की स्थापना को प्रोत्साहित किया और विद्यमान सघों का सर्वाधिक प्रतिनिधि था, के साथ बातचीत नहीं की। 'वम्बई की एक कम्पनी ने साम्यवादी सघों का मान्यता देने से इंकार कर दिया और एक कार्य-समिति के साथ बातालाप प्रारम्भ कर दिया।<sup>१</sup> थम काय समिति के साथ बातचीत करने का एक दूसरा उदाहरण बरना की एक बड़ी फ़ैम का था, जिसने सघों के साथ जिसके अध्यक्ष ने भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस से अलग करके एक साम्यवादी सघ बना दिया था वापिस वोटस पर बातालाप करने के लिये मना कर दिया।<sup>२</sup> इस तरह के मामले कई गुना हो सकते हैं। यह एक गलत नीति है जो अन्ततः कार्य कुशलता और एकता को क्षीण बनाकर नियोजकों को पकड़ा पकड़ा सकती है।

विभिन्न श्रमिक सघों में समझौता का ही परम उत्तरदायित्व है। आने वाले पाँच दस वर्षों के लिये उह 'न्यूनतम कार्यक्रम पर संयुक्त रूप से कार्यवाही करने का प्रयत्न करना चाहिए। मजदूरी वृद्धि, बेरोजगारी, सामाजिक सुरक्षा, हित नाभा तथा श्रमिकों के स्तर का ऊँचा उठाने जैसे—मामला में एक सम्मेलन सामान्य कार्यक्रम

१ मॉस डस्ट्रियल रिलेशंस इन इण्डिया, पृ० २२३।

२ वही पृ० २२३।

बनाने में कोई आपत्ति नहीं होनी चाहिये । यह स्पष्ट है कि अभी तक इस सबंध में तो गंभीरतापूर्वक सोचा गया है और न प्रयत्न किया गया है । इस दिशा में एक अच्छा प्रयत्न १९५८ में सम्मत व्यवहार सहिता रहा है । अन्तर मधीय स्पर्धा के विषय में व्यवहार सहिता में निम्नलिखित व्यवस्था है —

(१) सघों की दोहरी मदस्यना नहीं होगी (प्रतिनिधि सघों के विषय में इस सिद्धान्त को और जाचन की आवश्यकता है) ।

(२) एक उद्योग या इकाई के प्रत्येक कर्मचारी को अपनी रचि में सघ में सम्मिलित होने की स्वतन्त्रता और अधिकार होगा । इस सबंध में कोई दबाव नहीं डाला जायगा ।

(३) श्रमिक सघों की प्रजातान्त्रिक कार्यविधियों को नि सकाच स्वीकृत और सम्मान दिया जायगा ।

(४) श्रमिक सघों की कार्यकारिणी मस्याओं और पदाधिकारियों का नियमित और प्रजातान्त्रिक निर्वाचन होगा ।

(५) किसी भी सगठन द्वारा श्रमिकों की अज्ञानता और/या पिछड़पन का शोषण नहीं किया जायगा । कोई भी सगठन अल्पधन या अवास्तविक भागों प्रस्तुत नहीं करेगा ।

(६) जातिवाद, साम्प्रदायिकवाद तथा प्रातीयतावाद या सभी सघों द्वारा खण्डन किया जायगा ।

(७) अन्तर मधीय सव्यवहारों में हिंसा, दबाव अहिंसास या व्यक्ति के भाव का महारा नहीं लिया जायेगा ।

(८) सभी केन्द्रीय श्रमिक सगठन नियोजकों द्वारा प्रभावित सघों के निर्माण या उनके चलते रहने पर समाधान करेंगे ।

सभी केन्द्रीय सगठनों ने सहिता का अनुमोदन किया है किन्तु उनके द्वारा विरोधी सघों की स्थापना के प्रयत्नों की शिवायतें मिलती हैं । वस्तुतः विरोधी सघों की स्थापना को सहिता हतात्साह नहीं करती । किन्तु यह सुभाव नहीं लिया जा रहा कि सहिता को अपनाते स स्थिति नहीं सुधरेगी । सघों की अन्तरिक कार्यविधि में इससे सुधार होन की समावना है और उसके द्वारा औद्योगिक सम्बन्धों में भी सुधार हो सकता है । अच्छा होता यदि यह भी व्यवस्था की गई होती कि प्रशासन परिषद् की सामयिक बैठकें होगी और कि सामान्य सन्ध्या की बैठक निश्चित निर्धारित समय के भीतर अवश्य होनी चाहिये ।

निम्नलिखित घटनाओं से पुष्टि होती है कि सहिता ने विरोधी सघों के निर्माण को हतोत्साहित नहीं किया

(१) 'हिंदुस्तान लीवस लिमिटेड की फक्की में भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस सघ ने साम्यवादी सघ को जो अभी तक प्रबंध द्वारा मायता प्राप्त सघ था

विस्थापित कर दिया।<sup>१</sup>

(२) उस समय जब साम्यवादियों ने कायले की मराना में लघु हड़ताल घातित की, भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के मध्य में प्रबन्धकों के साथ एक समझौते पर हस्ताक्षर कर दिया और इस प्रकार हड़ताल असफल सिद्ध हुई।<sup>२</sup>

(३) १९५६ में श्रमिका के विभिन्न वर्गों के बीच भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने विरोधी सम्मेलनों का संगठन किया—“भारतीय राष्ट्रीय प्रतिरक्षा श्रमिक सघान, राष्ट्रीय पेट्रोलियम श्रमिक सघान तथा केंद्रीय मजदूरों के कमचारियों का १९६० में हड़ताल के बाद राष्ट्रीय डाक तार श्रमिक सघ की स्थापना की गई।<sup>३</sup>

यह एक दुष्ट चक्र है। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का कहना है कि यह भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस संगठन की अक्षमशक्तिपूर्ण कार्यवाहियों के कारण जो अपने निहित स्वार्थों के लिये श्रमिका का शोषण करने में नहीं हिचकिचाते, इस विषय हाकर विरोधी सम्मेलनों की स्थापना करनी पड़ी। दूसरी ओर उनका (यह भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस सभा) का मत है कि “भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के प्रति खेद प्रकट करते हुए वह इस स्थिति (विरोधी सभा का निमाण न करने की) को मशायित करना पड़ा। जहां उनमें मध्य निष्क्रिय हो चुके हैं या नियोजकों द्वारा प्रभावित मध्य बन गये हैं हम विवश हाकर विरोधी सभा की स्थापना करनी पड़ती है।<sup>४</sup>

इस तरह के उदाहरणों और तर्कों में काफी श्रद्धा की जा सकती है। इसमें यह प्रमाणित होता है कि श्रमिक सघ एकता हमारे श्रमिक सघों और श्रमिक नेताओं के लिये एक आशा नहीं बन पाया है। केवल निम्नलिखित सिद्धान्तों की निमकाव स्वीकृति के द्वारा ही प्रभावशाली श्रमिक सघ एकता स्थापित की जा सकती है।

(१) मवाधिक प्रतिनिधि मध्य के निश्चयन के लिये स्वतन्त्र लागो के निरीक्षण में गुप्त मतदान।

(२) जबतक सघ प्रतिनिधि बना रहे एक महासम्मेलन न करने का कार्यक्रम।

(३) केवल आर्थिक कारणों के लिये ही हड़ताल की घोषणा। जो सघ, हड़ताल होने पर पराजित अभिप्रायों का आरोप लगाते हैं उन्हें उसकी पुष्टि करनी चाहिए।

(४) केंद्रीय श्रमिक संगठन द्वारा एक सामान्य यूनितम मांग पत्र बनाना

१ भारतीय राष्ट्रीय व्यवसाय सघ सभा प्रतिवेदन १९५६-६० पृ० ६६।

२ यही, पृ० ८५।

३ यही, पृ० ८५।

४ प्रसिद्ध भारतीय व्यवसाय सघ सभा प्रतिवेदन १९५७, पृ० ७६।

चाहिये ।

(५) विभिन्न सघों के प्रति सरकार और नियोजका की पूर्ण तटस्थता तथा बिना समय वरबाद किये या देर करने वाली विधियाँ का अपनाय प्रनिनिधि सघ के साथ वातालाय प्रारम्भ कर देने की सम्मति ।

(६) सामूहिक भौदाकारी तथा ऐन्दिक विगचन द्वारा काय तथा सदा की अवस्थाका का निणय तथा उम सघ अथवा नियोजक व विरुद्ध सम्मिलित कायवाही जा इस समझौते का उत्लघन कर ।

(७) विभिन्न श्रमिक सघ सस्याका द्वारा नियोजका स सहायना की अस्वी कृति ।

निक्कट भविष्य उज्जवल नही प्रतीत होना । हम शन-शन श्रमिका के शान वृद्धि तथा नेतृत्व के दृष्टिकोण स परिवतन पर अपना विश्वास रखना चाहिये ताकि एकता की दृष्टा एक सयुक्त श्रमिक सघ आन्दोचन मे अभिव्यक्ति पा सके ।

---

## कल्याण कार्य अथवा स्वायत्त विनियमन

श्रमिक सघों में सर्वप्रथम श्रमिकों को संगठित करने के लिये इसी रीति का प्रयोग किया था। सघ के सदस्यों के चन्दे को एकत्र करके एक सामान्य कोष बनाया जाता है। हडताल बीमारी, विकलांगता तथा बेरोजगारी की स्थिति में इस कोष के द्वारा विभिन्न लाभप्रद योजनाओं को कार्यान्वित किया जा सकता है। इन कोषों पर श्रमिक सघों का पूर्ण नियन्त्रण होता है और वे जितने तरह चाहें उनका प्रयोग कर सकते हैं। अपन मभी सदस्यों को ये हित लाभ प्रदान करने के लिये श्रमिक सघों पर विधिक उत्तरदायित्व नहीं है। कोई भी सदस्य वधानिक रूप से इन हित लाभों को पान का अधिकारी नहीं है क्योंकि श्रमिक सघ इन हित लाभों की व्यवस्था के लिये उनके साथ कोई समझौता नहीं करत। यदि उनके पास काफ़ी उपनयन हो तो वे इन हित लाभों की व्यवस्था उनके लिये कर सकते हैं। हित लाभों के भुगतान के लिये वे अभिसन्धिदा भी कर सकते हैं। श्रमिक सघों को यह अधिकार है कि वे अपने कोषों का किसी भी प्रकार अपनी इच्छानुसार अपने सदस्यों के कल्याण के लिये प्रयोग करें।

जबतक श्रमिक सघों की वधानिक मान्यता और अपने सदस्यों की ओर से संपादन का अधिकार नहीं दिया गया था और जबतक उन्हें सामान्य नियम के विरोधी संगठनों के रूप में समझा जाता था वे अपने सदस्यों की स्थिति में सुधार केवल आपसी सहायता और सहयोग की योजनाओं द्वारा तथा अपने सदस्यों पर कड़ा अनुशासन लगाकर कर सकते थे। चूंकि श्रमिक सघों को सामूहिक संपादन का अधिकार नहीं था, इसलिये वे माय शर्तों की मानन के लिये न्यायचक्रा को बाध्य नहीं कर सकते थे। इसलिये श्रमिक सघों के उद्देश्यों की प्राप्ति केवल एकपक्षीय कार्यवाही तथा सदस्यों पर कड़े अनुशासन, जिन्हें प्रत्येक स्थिति में सघ के नेतृत्व का अनुसरण करना था द्वारा की जा सकती थी।

श्रमिक सघों के लिए हित लाभों की व्यवस्था एक गुणा के रूप में भी क्यारि इससे द्वारा अनिच्छुक श्रमिकों को आकर्षित तथा उन्हें सघों के नियन्त्रण में किया जा सकता था। क्योंकि इस प्रकार की दूसरी योजनाएँ नहीं थी इसलिये विभिन्न जोखिमों

स सदस्या की सुरक्षा का केवल उपाय आपनी सहायता और कायवाह थी। यद्यपि श्रमिक सघ वधानियम रूप से इन हित लाभों का व्यवस्था के लिये बाध्य नहीं थे किंतु सन्ध्या ने इन याजनामा में भाग लिया क्योंकि अन्य कोई उपाय नहीं था।

इन हित लाभों की व्यवस्था से अनुशासन बनाय रखने में भी सहायता मिली। बाद भी श्रमिक सघ सदस्य अपने परिवार के प्रवर्तन के लिये 'वायालय' में नहीं जा सकता था। और श्रमिक सघ हमारा इन हित लाभों में उन समस्या का वित्त कर सकते थे जो श्रमिक सघों के स्तर और निर्देशन का मानने से इन्कार करते थे। निष्कासन व फटस्वरूप हित लाभों और सघ के पक्ष संचित काफ़ी की हानि व भय न उनके विरुद्ध, जो अनुशासन लाड़ना चाहते थे एक बड़े प्रतिरोधक के रूप में कार्य किया। इससे श्रमिक सघों की स्थिति ठूठ हुई और उन्हें अनुशासन बनाय रखने में सहायता मिली। बाद में जब श्रमिक सघों को वधानियम मान्यता और सामूहिक संपादन का अधिकार मिल गया, ये काफ़ी सहायक बन रहे। इन्होंने उनकी संपादन शक्ति में वृद्धि की तथा स्थिर रहने की शक्ति को प्रबलता प्रदान की। हड़ताल के समय में श्रमिक सघ सामान्य रूप से श्रमिकों का सम्पन्न न करने तथा काय की अब सामान्य स्थितियों का सम्बोधन करने के लिये सहायता दे सकते थे।

श्रमिक सघों की हित लाभ व्यवस्था श्रमिकों को आकर्षित करने वाली अन्य तथा प्रतिस्पर्धात्मक योजना के अभाव में उपयोगी और प्रभावशाली हो सकती है। नियोजकों द्वारा किसी ऐसी याजना के लागू करने का श्रमिक सघ विरोध करते हैं क्योंकि उन्हें भय है कि हमने श्रमिकों को श्रमिक सघों से दूर रहने की प्रेरणा मिलेगी और इस प्रकार उनकी शक्ति और अनुशासन क्षीण होगा। नियोजकों द्वारा विरोधी सघों की स्थापना में भी उन्हें प्रयुक्त किया जा सकता है।

'पारस्परिक बोमा' शब्द का प्रयोग कभी कभी कुछ लोगों द्वारा विस्तृत अर्थ में उन सभी साधनों को व्यक्त करने के लिये जो श्रमिक सघ एकपक्षीय रूप में अपने सन्धियों पर अनुशासन बनाये रखने के लिये प्रयत्न करते हैं किया गया है। ये साधन केवल श्रमिक सघों द्वारा अपनाय जाते हैं और केवल उन्हीं के सदस्यों पर प्रत्यक्ष प्रभाव पड़ता है। इस प्रकार श्रमिक सघ अपने नियम और आन्तरिक प्रशासकीय व्यवस्थाओं के प्रवर्तन द्वारा काय और नीकरी की अवस्थाओं को विनियमित करने का प्रयत्न करते हैं। उत्पादन का आयतन तथा शिशुओं का विनियमन जैसे उपाय इसी वर्ग से सम्बन्धित हैं। जे० डी० एम्० वेल्स के अनुसार स्वायत्त विनियमन शब्द अधिष्ठान अभियोजक है और इसमें श्रमिक सघों द्वारा अपने लक्ष्य और उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए प्रयुक्त सभी एकपक्षीय उपाय निहित होंगे। किंतु यह सत्य है कि श्रमिक सघों द्वारा एकपक्षीय कार्यों के सभी रूपों में हित लाभों का वितरण सबसे अधिक महत्वपूर्ण है।

'पारस्परिक बोमा' की यह विधि या जिसे अब हम 'स्वायत्त विनियमन' की

सञ्चा द सञ्चत है श्रमिक सघों के, उद्देश्यों का उपलब्धि के लिए उमनी महत्त्वपूर्ण नहीं है। श्रम अधिक प्रभावशाली नीतियों का प्रयोग उस समय किया गया था जब श्रमिक सघों के धार्मिक स्तर तथा उनके संगठन और सामूहिक रूप में संप्रदान करने के अधिकार को मान्यता दी गई थी। इस नीति के लिए पर्याप्त संगठनात्मक क्षमता और अनुशासनात्मक शक्ति की आवश्यकता थी जिनका नेताओं में प्रायः अभाव पाया गया। इसके अलावा यह हित लाभ केवल श्रमिक सघों तक ही परिरक्षित न रह सके क्योंकि राज्य ने उनमें अत्यधिक रुचि लेना प्रारम्भ कर दिया। यह सही है कि राज्य ने उन देशों में जहाँ सामाजिक बीमा योजनाएँ बाद में लागू की गई श्रमिक सघों के अनुभवों से लाभ उठाया। एक सामान्य श्रमिक के जीवन में औद्योगीकरण के विस्तार ने अत्यधिक जटिलताएँ पैदा कर दी। उसे अनेक जोखिमों का सामना करना पड़ा और श्रमिकों को विभिन्न जोखिमों के विरुद्ध सरक्षण प्रदान करने के लिये श्रमिक सघों के पास पर्याप्त संसाधन नहीं थे। राज्य की नीति भी बदल गई है। बहुत से देशों की सरकार ऐसी योजनाओं को बृहद् और वित्तीय आधार पर बनाने की इच्छुक है। राज्य ने अब सामाजिक सुरक्षा की अपनी योजनाएँ प्रारम्भ की हैं। श्रमिकों के संपूर्ण जीवन में आने वाले हर संभव जोखिम के विरुद्ध सुरक्षा की व्यवस्था की गई है। जन्मे जन्मे राज्य की रुचि बढ़ती गई श्रमिक सघों की योजनाओं की अनुरूपता समाप्त हो गई, जो श्रमिक सघों आन्दोलन के प्रारम्भिक वर्षों में रही, तथा यह नीति शीघ्र ही अब अपना महत्त्व खो चुकी है। किन्तु हममें यह ताल्पय नहीं है कि श्रमिक सघों इस प्रकार की सुविधायें अब प्रदान नहीं करते। बहुत से श्रमिक सघों आज भी अपने सदस्यों के लिये विस्तृत हित लाभों की व्यवस्था करते हैं। लेकिन इन योजनाओं पर अब जोर नहीं दिया जाता। यह केवल राज्य द्वारा प्रवर्तित, निर्देशित या नियंत्रित सामाजिक बीमा योजनाओं जिनके अन्तर्गत श्रमिकों के लिये विभिन्न हित लाभों की व्यवस्था दी जाती है की पूरक मात्र रह गई है। जहाँ तक श्रमिक सघों के उद्देश्यों की प्राप्ति का प्रयास है, इस नीति का महत्त्व काफी घट गया है।

राज्य और जनता भी अब श्रमिक सघों की ओर से एक पक्षीय कार्यवाही का समर्थन नहीं करतीं। सभी यह चाहते हैं कि प्रत्येक सघ या संगठन के नियम और शर्तें सार्वजनिक हित के अनुरूप होंगी चाहियें और उनके द्वारा किये गये सभी एक पक्षीय कार्य अवमूल्यित समझे जाते हैं। आर्थिक परिस्थितियों, सामाजिक व्यवस्थाओं तथा जनता के दृष्टिकोण में परिवर्तन हो जाने से श्रमिक सघों भी इस नीति को बहुत बाल्पनीय नहीं समझते। उत्पादन का आवरण, कार्य की गति में कमी, शिक्षाओं की संख्या में आवरण तथा काम खोजने वाले व्यक्तियों की संख्या में अवरोधन जैसे—उपाय समाज विरोधी समझे जाते हैं। ये विधियाँ दोषाधिक में श्रमिकों के लिये सामझापी नहीं हो सकतीं और उनकी उत्तरदायी श्रमिक सघों नेताओं द्वारा

भी मज्जत भस्मना का गन् है ।

इस रीति का प्राक् त्व निम्न प्रतिदिन कम जाना जाता है । इस रीति के उचित उपयोग के नियम प्रायः अधिक क पान आवश्यक मग्न तौर समाप्तना का प्रभाव है । अधिक मद्य मान्य विशेषकर मदी क काल म नियमा की अवहनना भी कर सग्न है । यदि सन्ध्या का निलम्बित किया गया या उनक विरुद्ध अथ कोई अनुशाननात्मक कायवाही की गइ तो इसम मग्नन का विषय हो सकना है । उप लब्धिया की धन ता नारा की ही अधिक मभावना है । अधिक सधा की वधानिक स्तर और सामूहिक मपगन का अधिकार तथा वाग् म अधिनियमन की प्रभावित करन का अधिकार प्रदान कर इन १ इस रीति का अनुपयोग हो रह गया । इनके अलावा दूसरी रीतियाँ अधिक त्वरित और प्रभावशाली पाइ गन् । इस कारण अब यह रीति केवल गौण महत्व की रह गई । वस्तुतः यह रीति आर्थिक आवश्यकता के रूप म प्रयुक्त की गई थी और जब अन्य रीतियाँ उपलब्ध हो गई ता उसे गौरा स्थान दे दिया गया । फिर नी अधिक सधा को इन हित माभवारी योजनाओं मे सभी जुटिया के बाबत, अधिक वय को लागू पहुँचा है साथ ही व सरकार की योजनाओं की पूर्णगामी रही है और सरकार न अधिक सधा द्वारा अजित अनुभव का लाभ उठाता है ।

### पारस्परिक बीमा की रीति तथा भारतीय अधिक मद्य

भारत के अधिक सधा म यह रीति कभी लोकप्रिय नहीं थी । वास्तव म अधिक सधा मताओं न हित-लाभकारी योजनाओं तथा अथ बल्ल्याणकारी उपायों पर शायद ही कभी गभीरता से मोचा है । अधिक सधाता हमारे देश म काफी बाद म पनपी । इस देश म आधुनिक अधिक सधा का प्रारम्भ १९१० म हुआ । इसलिय इस देश के अधिक मद्य न बहुत कुछ अथ देश के अधिक सधा के अनुभवों से सीखा । यह रीति दूसरे देशों म १९१० तक अपना प्रभाव और लोकप्रियता ला चुका थी । इसलिय भारतीय अधिक सधों न जा बाद म स्थापित हुए अपन सन्ध्या की आर्थिक स्थितिया म सुधार के लिये इस रीति की प्रभावशीलता का विश्वास नहीं किया ।

इन देश मे अधिक सधा को शीघ्र ही १९२६ म व्यवसाय सध अधिनियम के अधिनियमन का लाभ बिना जियने उह वधानिक स्तर प्रदान किया । अधिक सधों के अधिकों की साठन करन तथा नियोजकों से वार्तालाप करन का अधिकार बिना । उह हित लाभकारी समितियों के अनुगुणन की आवश्यकता ही नहीं पड़ी जमाकि ग्रेट ब्रिटेन के अधिक सधा का प्रारम्भ म अपन बायों और बाय बाहिया के निष्पादन हेतु करना पड़ा । हमारे यहाँ सध के लिये संयोजन अधिनियम (Combination Acts) ही नहीं थे । इस प्रकार भारतीय परिस्थितिया न



अन्तर्गत हित लाभ योजना के द्वारा धर्मिक को संगठित करन और उन पर अनुशासन लादने का प्रश्न ही नहीं पड़ा हुआ ।

हमारे धर्मिक सघों के अधिकांश नेता जाहरी थे । वे मातारणतया शिक्षित, प्रबुद्ध और अच्छे वग थे । धर्मिक सघों की विकास की भवस्था का ध्यान न रखते हुये वे ध्यान समय से थाय थे । उनका आदर्श कल्याणकारी राज्य की धारणा से ढाके गए थे । वे राज्य की नीति का पुनर्विचार चाहते थे जिगमे राज्य शोषिता की उचित देख-भाल कर सके । उनका विश्वास था कि व्यक्तिगत सघों के स्थान पर धोमा साम्राज्य की व्यवस्था के लिये राज्य का उत्तरदायी होना चाहिये । काफी सख्या में नेता समाजवाद और साम्यवाद के आदर्शों से प्रभावित हुये थे । इस वग १ धर्मिक सघ संगठना की वग युद्ध चलाने पूजावादी समाज को समाप्त करने तथा इसे वग हीन समाज द्वारा पुनर्स्थापित करने का माध्यम समाज । पूजावाद को समाप्त करने के एक मात्र उद्देश्य से धर्मिकों का संगठन उनका एकमात्र लक्ष्य था । वे अनुभव करत थे कि धर्मिक सघों के पास काफी धन एकत्र हो जात से वे वग-सघ चलाने के लिये सज्जत हो जायेंगे । इसलिये भारत में धर्मिक सघ नेताओं के इस वग द्वारा पारम्परिक धोमा की रीति की मस्तुति नहीं की गई ।

एक धोमन भारतीय धर्मिक का आत्मवादी दृष्टिकोण तथा नियोजन की माँ त्राप समझन की उसकी प्रवृत्ति से भी धर्मिक सघ पारम्परिक महापता और सहयोग की योजनाओं का प्रति निष्पक्ष रहे । धर्मिक सघों द्वारा कोई भी हित लाभकारी योजना को प्रशासित करने की यह पूरा मान्यता है कि व्यक्तिगत मदद्यों द्वारा सामाज्य कोप में सामाज्य हित के लिये चला दिया जाय । एक औगत धर्मिक यह महज विश्वास नहीं कर सकता था कि यह अपनी तथा औरों की सहामता कर सनता और इसलिये वह आशा करत था कि हित लाभ और हित लाभकारी उपायों की व्यवस्था निषेजना की करनी चाहिये । उसने लिये नियोजन उससे बड़े थे और जो धन वसूलागिया व कल्याण के लिये उत्तरदायी थे ।

भारतीय धर्मिक की निधनता तथा उनका दी जात वाली मजदूरी निम्न स्तर के कारण धर्मिक सघ संगठना द्वारा हित लाभकारी योजनाओं में बाधा पड़ी । भारतीय धर्मिक इन निधन थे कि धर्मिक सघ सदस्यता का अपना पूरा चदा भी नियमित रूप से नहीं दे सनत थे । अतः यह उनसे आशा नहीं की जा सकती थी कि वे धर्मिक चला कर हित लाभकारी योजनाओं का वित्त प्रवधन में समय होंगे । फिर भी यदि इन योजनाओं का सहायित किया जाता तो अधिकांश योजनायें बहुत पहले ही धुपें में ली जाती । मशरत गिल्स सघों का प्रभाव जो इन हित लाभकारी योजनाओं की असफलता के लिये उत्तरदायी था । मुगल धर्मिक, जिन्हें धर्मिक मजदूरी मिलती है जातीय लाभकारी योजनाओं के वित्त प्रवधन के लिये धर्मिक मशदान दे सकते हैं । उनमें एकता और सहयोग की धर्मिक अनुभूति होती है ।

वस्तुतः नुराल वा मुख्यतया विदितया ये पध्दति या प नीयोगीकरण म पत्रम् रूप भारत प्राप्त ये । चूनि उर या अधिन मान तिया तात या इमतिण उर श्रमिक तथा की सहायता की आवश्यकता गही थी । उ भारत म श्रमिक सभा म सम्मिलित होन के प्रतिष्ठा ती म । ग्रेट ब्रिटेन म आ गीर यभा की व्यवस्था तिया सभा की एक विशेषता थी जसनि भारत म न मभाव नही था ।

श्रमिका के प्रवासी राजस्व तथा औद्योगिक श्रमजीवी वर्ग के श्रमाज र इग रीति की विस्तृत र काट ती । भारतीय श्रमिको म पत्रम् आन की गांवा से वा हुए हैं । मजानि वाल म सहायता गौर सहयोग के त्थि श्रमिक गांवा पर विभर रहते हैं । यह मगरा मे विपन्न हाजर आता पटता ह तजनि उनये प्रति उनम पाई आवश्यक नहीं होना । शहर म अपन प्रवासन क वा उतरी आवागता गांवा ही स्या रूप से रहने की हाती ह । पत्रानि समुक्त परिवार प्रवा जोगिमा के विनाफ सुरक्षा और संरक्षण प्रदान करती है । बीमारी या बेरोजगारी की स्थिति म श्रमिक अपने परिवार के सदस्यो स सहायता ती मागता करता है । वस्तुतः वस्तुतः मे श्रमिक अपना परिवार गांवा म रखते है ; यदि कोई उम्मी हटाता हा जाती है तो शहर मे रहकर श्रमिक परिणाम की प्रती र करने के ताय वह गांव वापस चला जाना अधिक पसंद करता है । इसनि श्रमिक भारतीय जाना का व्यवस्था म पाई रवि नहीं लेते । यह सही है नि औद्योगिक श्रमजीवी वर्ग म धीमी रितु स्थिर वृद्धि हो रही है । समुक्त परिवार तथा दहा तन नि गांवा म की विवदित हो रही है । किंतु नवनक श्रमिका म माग्नीय श्रमिक प्रवासी बन रहते हे और समुक्त परिवार प्रवा विद्यमान रहनी हे तनतन इस रीति के लोकप्रिय हो की सम्भावना गही है । अब यह सुभाव देन का भी समय नहीं रहा नि भारतीय श्रमिक सभा का भारतीय सामो म रवि लेनी चाहिये । श्रमिका क कल्याण म राज्य की बढ़ती हुई रवि र श्रमिक सघ योजनाया की निरखन बना दिया हे । श्रमिक सघ उद्देश्या की प्राप्ति के माध्यम के रूप म उ होने अपना मूल्य री तिया है ।

इन हित लाभकारी योजनायो की व्यवस्था की अलोकप्रियता का एन दूसरा कारण हमारे श्रमिक सभा का अनुशल प्रवध था । सामो के नितरण के लिय यह अत्यंत आवश्यक है कि नियमित रूप से चर्चा एन क्रिया जाय तथा उसका उचित लेजा रखा जाय । लेजाकार और लेजापरी रता क अभाव मे इन बीमाकोपो का उचित रूप मे प्रयोग नहीं किया जा सकता था । अज नी एन उहुन से मामले हात हैं जहा अवांछित और होन व्यक्तिया द्वारा सघ के कोष का अपहर्णन किया जाना है । यह सभी मामले विस्तार क है और बाहरी नृत्तन के पास उनकी देखभाल के लिय नमय नहीं था । इस दश म श्रमिक अशिक्षित और अज्ञानी हैं इन योजनाया के सफल किया जयन के लिये आवश्यक नमचारी रखन की उनकी सामर्थ्य नहीं थी । उनमे उस विस्तृत दृष्टि का भी अभाव था जिसका जीमा सिद्धांता को सरलता मे

समझा जा सकता है। जाति, पथ धर्म और क्षेत्र पर आधारित विभाजन और भेदभाव के द्वारा दूषित मानावरण में पारस्परिक महायन्त्र और सहयोग के आदर्श दूरे हो रहे हैं। परिणामस्वरूप श्रमिक मजदूरी की राष्ट्रीय हित-सामकारी योजनाएँ केवल एक अप्राप्य आदर्श के रूप में रह गई हैं। किन्तु इसका अर्थ यह नहीं है कि श्रमिक मजदूरी की राष्ट्रीय हित-सामकारी की आवश्यकता नहीं करनी चाहिए। वस्तुतः भारत श्रमिक मजदूरी का अपने सम्मान के लिए उचित शिवायता की दृष्टि पर के प्रतिष्ठित कुटुम्ब और ठान मजदूरी का कार्य करना चाहिए। श्रमिक मजदूरी को प्रविष्ट तात्कालिकता और मजदूरी मिलावट के बिना मजदूरी का दृष्टि रचनात्मक पथ का विकसित करना। किन्तु अपने उत्थान और उन्नति की प्राप्ति के लिए श्रमिक मजदूरी को पूर्णतया पारस्परिक शोभा की नीति पर ही निर्भर नहीं करना चाहिए। यह नीति केवल गौण महत्त्व की ही मकनी है। स्वायत्त शिवायता की कुटुम्ब नीति, धीरे-धीरे कार्य करने की प्रवृत्ति तथा उत्पादन पर आयनण उत्पन्न अवस्थानीय हैं और उन्हें सुदृढ़ बहिष्करण करना चाहिए।

इस देश में श्रमिक मजदूरी का काम हड़ताल रूप में नहीं है जिससे वे मजदूरी के काम में अपने का पापित कर सकें। हड़ताल की महायन्त्र के लिये उनके पास यत्न नहीं आता। मजदूरी मिलावट का आशा करने हैं कि वह हड़ताल के समय की मजदूरी का सुगतान करे। वस्तुतः हड़ताल के समय की मजदूरी का सुगतान विवाद की परिस्थिति में तब सम्मानित है कि निष्ठा और आनायास पर निर्भर करता है। इसमें श्रमिकों का हड़ताल के समय तब उठ पाने की आवश्यकता होती है, महायन्त्र का नवीन मिलावट। माध्यामिकता यह सामाजिक है कि जब हड़ताल घोषित करने की जाती है श्रमिक मजदूरी का उद्देश्य का प्रयत्न करने के तथा जनता से अलग पान की आवश्यकता करने है। श्रमिक मजदूरी का मावन है कि उन्हें अपने निमित्त महायन्त्र के लिये जनता से दान देने का प्रतिष्ठान है। जनता के पान पर इनकी अधिक निर्भरता का सम्मान करना चाहिए कि इसमें श्रमिकों का नित्य पतन होता है और उनकी सहनशीलता कम हो जाती है। इससे श्रमिक मजदूरी में क्षीणता आती है। निम्नोक्त अर्थ अधिक सम्मानित में श्रमिक मजदूरी को यदि जाना कि सहयोग और धन पर उत्पन्न निर्भर-हे सम्मानित कर सकते हैं।

यद्यपि श्रमिक मजदूरी की यह सामाजिक नीति नहीं है कि कोष का निमाण करें और उद्योग में शोषण हित-सामकारी का विचार करें किन्तु देश के कुछ मजदूरी न हित-सामकारी योजनाएँ लागू हो गई हैं। भारत और बम्बई के रतन कमचारिया की समाधानित समिति ने काय जमा करने और मददगार का काम विवर्णित करने के विस्तृत नियम बनाए हैं। मजदूरी का लक्ष्य उन्हें प्रदान किया गया था और उन्हें कोषों की नीति अपने मजदूरों के सम्मान और प्रतिष्ठान का। सम्मानित शिवायता हित-सामकारी का स्वरूप मजदूरी हित-सामकारी का नित्य हित-सामकारी और मजदूरों के हित-सामकारी

के अधिकारी थे। ये दिन नाम विसर्पी अनुमाप ( Sliding Scale ) के अनुसार दिये जाते थे। इसके अनिश्चित जो सदस्य ऐच्छिक विधि प्रतिरक्षा सरक्षण कोष में चर्चा देते थे वे सभी वित्तिक खर्चों को पाने का दावा कर सकते थे। उन्होंने परिवार हित लाभ कोष तथा ऐच्छिक रक्षण लाभ समितियों को भी सघटित किया था जिनमें सदस्य सम्मिलित हो सकते थे।

इस देश में अहमदाबाद यस्त उद्योग श्रमिक संगठन ही केवल ऐसी श्रमिक संघ है जितने बहुत सी हित-नाभकारी योजनाएँ चला रही हैं। संगठन अपने सदस्यों को बलीकरण हित लाभ तथा इडनाल सहायता प्रदान करता है। १९३६ तक के दस वर्षों में संगठन ने इस प्रकार ८५००० रुपये का वितरण किया। संगठन उस समय अधिक सहायता प्रदान करता है जब सदस्य सभ के कार्यों के लिये कविक काय-माहो में सन्निहित हो जाते हैं। १९५२-५३ में १३३६ मामलों की सूचना मिली जिसमें से १,२२१ सभ के हस्तक्षेप से सुलभ गये और शेष ११५ न्यायालय को प्रेषित कर दिये गए। मित्रों में दुष्टता के सभी मामलों में संगठन स्वयं सुलभता है। १९५२-५३ और १९५३-५४ में क्रमशः ४०८ और ५०० नये मामलों की सूचना दी गई। सभ ने उन्हें अपने हाथ में लिया और लगभग ६८ प्रतिशत मामलों में ८० वर्षों में सफल निष्कर्षों से निर्णीत हो गये। श्रमिकों को निःशुल्क सहायता दी जाती है और इस उद्देश्य के लिये संगठन ने एक विशेष भाग खोला रखा है जो स्वास्थ्य परीक्षा स्वास्थ्य प्रमाणपत्र तथा कायवाहिया की स्थापना की व्यवस्था करता है। नियम के अनुसार सम्बन्धित पक्षा से वार्ता द्वारा सीधे सम्भोजन के लिये प्रयत्न किए जाते हैं और असफलता मिलने पर दावा का न्यायिक के पास प्रेषित कर दिया जाता है। १९५२-५३ और १९५३-५४ में सभ द्वारा श्रमिका और या इनके आश्रितों को वितरित की गई कुल राशि क्रमशः १६७ १८५ ७६ रुपये और १७०, ५७५ १३० रुपये थी।

संगठन श्रमिका के स्तर को उन्नत तथा नागरिक कल्याण के निवाह के लिये उन्हें तयार करना चाहता है। इसलिए संगठन की रूचि इन कार्यों में रहती है जिनसे श्रमिकों के सामाजिक जीवन में सुधार हो। श्रमिका की विभिन्न वस्तुओं में सांस्कृतिक और सामाजिक केंद्रों की स्थापना की गई है। १९५३-५४ में एक २५ केन्द्र कार्य कर रहे थे जहाँ वस्ती के श्रमिकों के लिये बाबनालय कक्षा पुस्तकालय सुविधाओं तथा बैठक के लिये स्थान की व्यवस्था की गई थी और समय समय पर वहाँ सङ्घर्षपूर्ण विचार विमर्श भी आयोजित किए जाते थे। इन कार्यों का संगठित, निर्देशित और प्रोत्साहित करने के लिये १९५३-५४ में संगठन ने ७ पूरे समय के लिये वित्तिक कमचारियों का नियुक्ति की थी। १९५२-५३ में संगठन ने ६ शिक्षणिक संस्थाओं का संचालन किया। इनमें से ६ स्कूलों में ८२६ विद्यार्थी थे। दो अध्ययन गृहों की उपस्थिति संख्या ७१ थी तथा कन्यागृह में ३६ लड़कियाँ थी।

अधिक नहीं, सहकारी समितियाँ को वित्त प्रवर्धित करें। बैंक की अधिकृत अशपूजी १० लाख रुपया तथा प्राप्त अशपूजी ५,३०,६५० रुपये है। बैंक की कुल सदस्यता २५,५७१ तथा कुल जमा राशि १६५२ ५४ वष के अंत में १४ ७२ १७३ रुपये थी। वष के अंत में वर्गों की कुल अर्द्ध राशि १६ ६३,७६६ रुपये थी तथा वक्त में ४८ सहकारी समितियाँ सम्बद्ध थी। इससे अनावाधमिना की ४२ सहकारी आवास समितियाँ, लगभग १ ६०० सदस्यों के साथ ३१ सहकारी खास समितियाँ ११ सामान्य पूति समितियाँ और १७ वस्त्र श्रमिकों की उपभोक्ता समितियाँ थी।

शहरी तथा ग्रामीण क्षेत्रों के बीच संबंधों को पुनर्गठित करने तथा सामाजिक स्थापित करने और ग्रामीण क्षेत्रों को जाने वाले श्रमिकों की कठिनाइयों को दूर करने के ध्येय से सगठन ने ग्रामीण सहायता अनुभाग की स्थापना की जो १६५० २१ से कार्य कर रहा है। ग्रामीण और शहरी श्रमिक वर्गों के बीच निकटतम संबंधों का विकास करने के लिये ग्रामीण सहायता अनुभाग प्रयत्नशील रहा है। अनुभाग के पास पड़ोसी ग्रामीण जनसंख्या की शिकायतें आती हैं जिन्हें दूर करने का वह प्रयत्न करता है। इस अनुभाग ने १६५२-५३ में ७५३ शिकायतों और १६५२-५४ में ४७० शिकायतों को दूर किया। वस्त्र श्रमिक सगठन के पास सुप्रशिक्षित सघसेवकों का एक दल है जिसे मजदूर सेवादल कहते हैं। सगठन द्वारा आयोजित सभी बैठकों तथा साप्ताहिक उत्सवों में व्यवस्था बनाए रखने में सेवादल सहायता करता है। दल में ३,००० स्वयंसेवक हैं।

नगर निगम से उचित सेवाएँ प्राप्त करने में सगठन सदस्यों की सहायता करता है। निगम में श्रमिकों द्वारा निर्वाचित प्रतिनिधि होते हैं और ये प्रतिनिधि श्रमिकों के लिये उचित सुविधाएँ यथा—पानी निकासी रोशनी सड़कें टट्टी और पेशाबघर बिपणन तथा बच्चों के नीडास्थल प्राप्त करने हेतु प्रयत्नशील रहे हैं। सगठन ने एक सुसम्पन्न शोध पुस्तकालय तथा सूचना केन्द्र के सार्वजनिक अनुभाग जो उद्योग की वास्तविक वित्तीय स्थिति की जानकारी के लिये स्थानीय कपड़ा मिला से लेते एकत्र करता है तथा उनका अध्ययन करता है की भी व्यवस्था की है। इस अनुभाग द्वारा कुछ औद्योगिक मामलों जैसे—ग्रनुपस्थिति बीमते औद्योगिक विवाद तथा निर्वाह मूल्य सूचकांक से संबंधित सूचना भी एकत्र की जाती है और उसे सुरक्षित रखा जाता है। सगठन अपना पत्र 'मजदूर संदेश' भी सप्ताह में दो बार प्रकाशित करता है।

इस देश में अहमदाबाद वस्त्र उद्योग श्रमिक सगठन ही ऐसा श्रमिक संघ है जिसने सदस्यों के लिये आर्थीय हित लाभों की व्यवस्था हेतु गंभीरता से सोचा है। श्रम श्रमिक संघ अपने कुल व्यय का बहुत कम अंश एंशों सभी योजनाओं के लिये सुरक्षित रखते हैं। व्यावसायिक विवादों और लाभों पर कुल व्यय के प्रतिशत वितरण की मारग्री से यह बात विस्तृत स्पष्ट हो जाती है। श्रमिक संघ अपने कुल

व्यय का बहुत कम प्रतिशत हित लाभों के वितरण में लगाते हैं। १९५०-५१ में विधि सहायता, व्यावसायिक विवादा तथा क्षतिपूर्ति में केन्द्रीय सभा का ४५% तथा राज्य सभा का १०.५% व्यय था। १९५८-५९ में केन्द्रीय और राज्य सभा में लिये यह बढ़कर क्रमशः ५१.६% और १२.७५% हो गया। हित लाभकारी योजनाओं पर अब भी बहुत कम व्यय किया जाता है। यह १९५०-५१ में केन्द्रीय सभा के कुल व्यय का ३.१% तथा राज्य सभा के कुल व्यय का ४.७% था जो १९५८-५९ में बढ़कर क्रमशः ४.२८% तथा ५.१०% हो गया।

### सारणी ५४

व्यावसायिक विवादा और लाभों पर श्रमिक सभा के कुल व्यय का प्रतिशत वितरण

कुल व्यय का प्रतिशत	१९५८-५९
<b>केन्द्रीय सभा</b>	
१ विधि व्यय	३.८२
२ व्यावसायिक विवाद	१.२४
३ व्यावसायिक विवादा में पत्र-व्यवस्था श्रमिकों की हानि की क्षतिपूर्ति	०.१०
४ अल्पवृद्धि, बुढ़ापे, बीमारी, बरतनगारी तथा अन्य लाभ	३.५६
५ शक्षणिक, सामाजिक तथा धार्मिक लाभ	०.७२
<b>योग</b>	<b>९.४४</b>
<b>राज्य सभा</b>	
१ विधि व्यय	५.९२
२ व्यावसायिक विवाद	५.८९
३ व्यावसायिक विवादा में पत्र-व्यवस्था श्रमिकों की हानि की पूर्ति	०.९४
४ अल्पवृद्धि, बुढ़ापे, बीमारी बरतनगारी तथा अन्य लाभ	३.०८

१

२

५ शक्तिशाली सामाजिक और आर्थिक लाभ

२०२

योग

१७८७

बहुत से सघात लाभों का देने के प्रयत्न किए किंतु उन्हें किसी अधिक सीमा तक सफलता नहीं मिल पाई। उत्तरप्रदेश में १९४८-५० वर्ष के दौरान ३३० सघातों में से १०८ सघातों में जिनके विषय में सूचना उपलब्ध है विभिन्न तरह के हित लाभ जैसे—बीमारी दुर्घटना बरोजगारी अदृष्टि एक से लेकर ८७५ रुपये सदस्यों को वितरित किये। १९५०-५१ की घण्टी में उत्तरप्रदेश के १०३ सघातों में ६६०८ रुपये इन हित लाभों के रूप में अपने सदस्यों के बीच वितरित किये। कुछ सघातों ने सहकारी स्टोर पुस्तकालय स्कूल स्वास्थ्य सहायता आदि की अपने सदस्यों के लिये व्यवस्था की। १९५७-५८ तथा १९५८-५९ में आगरा के १० सघातों के वित्त के गहन अध्ययन में क्षतिपूर्ति और कल्याण पर किए गए व्यय का निम्नलिखित प्रतिरूप मिलता है। उनमें में तीन में इन मदों पर कुछ भी व्यय नहीं किया।

औद्योगिक विकास के लिये क्षतिपूर्ति की धनराशि एक सघात से दूसरे सघात में तथा एक ही सघात में एक वर्ष से दूसरे वर्ष में उसकी आवश्यकतानुसार भिन्न भिन्न है। अदृष्टि क्रिया बीमारी और बरोजगारी हित लाभों पर व्यय अधिक सामान्य है। दोनों वर्षों में छ सघातों में इस मद पर व्यय किया। एक सघात की स्थापना १९५७-५८ में की गई थी। शक्तिशाली सामाजिक तथा धार्मिक हित लाभ इतने अधिक लाभप्रद नहीं हैं। सततता में भी तीन में इन पर कुछ भी व्यय नहीं किया। इन हित लाभों की व्यवस्था के लिए धन नियमित रूप से व्यय नहीं किया जाता तथा कुल व्यय में से उसका अंश बहुत कम है।

उपरोक्त विवेचन से यह स्पष्ट हो जाता है कि हमारे देश के धार्मिक सघातों के क्रियाकलापों में हित लाभकारी योजनाओं की व्यवस्था का सामान्य या महत्वपूर्ण स्थान नहीं है।

## सारणी ५५

जुने हुए सपा द्वारा क्षतिपूर्ति तथा रत्नाएँ पर किया गया व्यय (रपया में)

१९५७-५८ तथा १९५८-५९

रपयों की संख्या	कुल-व्यय	मौजोगिन विवादों के लिये क्षतिपूर्ति	प्रत्यक्ष विवादों, सीमारी वेरोगारी लाभ	मौजोगिन सामाजिक वापिस लाभ
१-१	१९५७-५८	१९५८-५९	१९५८-५९	१९५७-५८ १९५८-५९
१-१	२६५	१५२	४८	३५५०
१-१	५१३-२०	(५७३६)	(१८१२)	(१२३५)
१-१	३५६-५०	४५	५२५५	—
१-१	३७८-००	(११८)	(३१३६)	—
१-१	३२६-८७	६१-१२	५२६०	—
१-१	३२६-८७	(१२२३)	(११२२)	—
१-१	३२६-८७	६१-१२	५२६०	—
१-१	३२६-८७	(१२२३)	(१२२३)	—



१	२	३	४	५	६	७	८
५—	१५५-००	३७६-००	१८ (११६१)	—	२६५० (१५८०)	६० (२३७५)	— (८६३)
६—	७५३-५०	७६८-००	१५२३३ (२०२१)	१६२२५ (१६१२)	१३६६२ (१८१३)	१६६ (१६५१)	— (१६१)
७—	—	१०६७-००	—	—	—	३० (२७५)	—

फोल्डर में दिये गये फॉरवर्ड कुल धन्य का प्रतिपात है।

## सामूहिक क्रिया तथा औद्योगिक सम्बन्ध

कर्मचारियों की ओर से सामूहिक क्रिया आवश्यक हो गई क्योंकि यह अनुभव किया गया कि कर्मचारियों की मोटावारी शक्ति नियोजन से बहुत कम है। श्रम विपणन और श्रम की अवस्थाओं के बारे में एक नियामक का अच्छा ज्ञान होना है तथा उसके पास श्रमिक शक्ति होनी है। उसमें मोटावारी की अधिक कुशलता होनी है और यही स्थिति उभर रिजर्व और स्के रूट की शक्ति के बारे में है। दूसरी ओर एक व्यक्तिगत श्रमिक कर्मचारियों को है तथा उन दिना तक अपने श्रम से अधिक नहीं कर सकते। कर्मचारियों और नियामकों की मोटावारी शक्ति का समान स्तर पर लाने के लिए अपने श्रमिक मंचा के माध्यम से श्रमिकों द्वारा सामूहिक क्रिया एक उपाय थी। यह सुझाव नहीं दिया जा रहा कि श्रमिक मंचा के बिना सामूहिक क्रिया संभव नहीं है। वातावरण चलाने के लिए श्रमिक संघ आवश्यक नहीं है। बढका में प्रतिनिधि चुन जा सकते हैं या अस्थायी समितियों की स्थापना की जा सकती है। फिर भी श्रमिक संघ सामूहिक क्रिया का लाभ और अनुकूलता प्रदान करते हैं जो अलग संभव नहीं है। बहुत श्रमिक ही गिरायत दूर करने के लिए प्रभावशाली यंत्र और मोटावारी प्रक्रिया की उत्पत्ति कर सकते हैं तथा समस्याओं का पूरा स्तर में विस्तार तथा समझौते के स्वयं और शान्तिपूर्ण परिवर्तन को सुनिश्चित कर सकते हैं। किंतु सामूहिक क्रिया मोटावारी या समझौते के पक्ष श्रमिक मंचा के साथ महत्वपूर्ण नहीं है। उनका क्षेत्र काफी व्यापक है।

सामूहिक मोटावारी को ठीक ठीक परिभाषित करना बहुत कठिन है। सेवा याजन की अवस्थाओं का नियमित करने के लिए कर्मचारियों द्वारा संयुक्त मांगवाही इससे घटित होती है। इनका अर्थ है कि नियामकों का क्रियाओं की स्वतंत्रता पर उनके कर्मचारियों के परिप्रेक्ष्य में राय लाना। इन नियमों का अनुशासन कम परिणामों द्वारा अपना संवाहक बंद कर देने का प्रयत्न से प्राप्त होना है।

सामूहिक क्रिया में यह धारणा निहित है कि एक विशेष व्यापार-संस्था के या सभी सामान्य श्रमिकों के महत्वपूर्ण समानहित होना हैं जो नियामकों के हितों से

टकराते हैं और यह भी कि मजदूरी काम के घटे तथा काम की अवस्थाओं के विधा-  
रण के पीछे कोई पूरनिश्चित शक्तियां नहीं हैं। य तथा इसी तरह के अन्य मामलों  
नियोजन और वमचारिया की सापगिन सौदाकारी शक्ति द्वारा नियमित किये जाते  
हैं। चूनि सौदाकारी क्षमता लचीली होती है इसलिए समुक्त या सम्मिलित क्रिया से  
पदान्ति सीमा तार सुचारु किया जा सता है।

अपन सहकर्मियों से सहायता और सहयोग प्राप्त करन की श्रमिका की स्थ-  
सशता भी प्रभावशाली सामूहिक क्रिया की निहित मायता है। अपन हिता के प्रवर्तन  
और अपने उद्देश्यों की प्राप्ति के लिये दृच्छानुसार व किसी भी सगठन में सम्मिलित  
होने के लिये स्वतन्त्र है। इस दिना में कोई भी अकरोज नियोजन या राज्य तथा  
शमिक सघों द्वारा भी नहीं लगाना चाहिये। इसी प्रकार श्रमिकों को अपने प्रति  
निश्चया जिह उठाने तुना है के मायम से अपनी शिनायनों को अभिपत्त करने  
के लिये पूर्ण स्वतन्त्रता दी जानी चाहिये। यदि वे चाहत हैं तो उन्हे इस उद्देश्य के  
लिय व्यावसायिक यत्तियों को भी नियुक्त करने का अधिकार होना चाहिये। अधि-  
काशन श्रमिक अनानी होते हैं उनका ज्ञान तथा उनके सगाधन नियोजकों की  
तुलना में काफी घटिया हात हैं। इनलिये यह आवश्यक है कि श्रमिकों का दृष्टिकरण  
उनके द्वारा प्रस्तुत किया जाना चाहिये जिनके पास नान तथा कुशलता है ताकि  
नियोजकों का उत्तम ससाधनों और योग्यता का विम्विनि किया जा सक।

सक्षम और व्यापक सामूहिक सौदाकारी के लिय सुसगठित श्रमिक सगठनों के  
अस्तित्व की पूर्ण आवश्यकता है। यदि एस सुसगठित सगठन नहीं है जि ह जनसमूह  
का समथन गिला हो ता निराया का लामू करना बहुत कठिन होगा। श्रमिक गवा  
की बाह्यता तथा श्रमिका के सहयोग व लिय प्रयत्नशील विरोधी सगठनों की  
हिरति से सामूहिक क्रिया में बाधा पडती है। श्रमिक सघों को पर्याप्त सत्ता होना  
चाहिये ताकि निराजक सगठनों के साथ किय गये समझौतों को व नियमित कर  
सकें। इसी प्रकार नियोजक सगठनों को भी पर्याप्त शक्तिशाली होना चाहिये ताकि  
वे नियोजकों का विश्वास प्राप्त कर सक तथा प्रभावशाली ढग से सभी निरायों को  
क्रियान्वित कर सकें और पूरे उद्योग के लिये नतों तथा अरस्थाओं को नियमित कर  
सकें। शक्ति में दोनों दला की समान रूप से सतुलित होना चाहिये। यदि दोनों दलों  
की शक्ति सभानता की गही है तो सामूहिक सौदाकारी नहीं की जा सकती। वह  
कैवन एकपक्षीय मामला रह जाएगा। यदि एक दल दूसरे से कमजोर है तो सम-  
झौते कमजोर दल का विश्वास नहीं प्राप्त कर पाते और जब भी अवसर उपलब्ध  
होता है उनका उत्लघन किया जाता है।

छोटे छोटे वर्गों को वार्तालाप में भाग लेना चाहिये। बडे सगठन ठले और  
सवेगरहित रूप से औद्योगिक समस्याओं पर विचार विमर्श करने में अक्षम होते हैं।  
यह सभी सम्भव है जब छोटे विस्तु प्रतिनिधिय वध द्वारा विभिन्न समस्याओं पर

नियोक्ता मकानों को विनाश कर के नए समझौता में विहित दायित्व को पूरा करता था। श्रमिक मकान को चाहे जिस दि. व. अपना सदस्य से समझौता भी करते माली तथा उसी यादर कर के आग्रह करें।

सामूहिक मोर्चाबाजी की शक्ति का सम्बन्ध में इस सम्बन्ध विभाग के वायव्य दृष्टान्तें और तालाब की भी जाती है। हस्तगत है सम्बन्ध में यह है कि तुलना की विचारणा बहुत अधिक है विभाग उपभागा और सम्मान का काफी अनुविभागा का सामना करना पड़ता है। आज के समय में हस्तगत का परिष्कार बहुत विवृत होता है तथा सभी सभी सम्पूर्ण उपाय विविध हो जाता है। सम्मान, अवधि और अधिकारों का विचार है कि वह विभाग विभाग के विभिन्न क्षेत्र में काम करता है। वे, सम्पूर्ण रूप में प्रभावित होता है। सामूहिक दि. व. के सम्बन्ध में हस्तगत या तालाब के वे का के परिणाम विशेष रूप में अधिकारी होते हैं।

यह तब दिया जाता है कि श्रमिकों ने हस्तगत घोषित कर के अधिकार तथा नियोक्ता के तालाब के अधिकार को राज्य द्वारा नियमित किया जाता पाठ्य है। श्रमिकों और नियोक्ता के बीच अधिकार विविध और विवृत नहीं रहता पाठ्य है। कि वे का सम्बन्ध कर के आग्रह है कि वे का तुलना विवरण सामान्य को छोड़कर जिनमें विभागों या उसी मकानों का अलग हो, सामान्यतया श्रमिकों के उपक्रमण पर श्रमिक मकान द्वारा हस्तगत घोषित कर के ही प्रभाव है। नियोक्ता मकानों के मकानों को नए नए पान अधिकारों का है तथा उस प्रकार तब अधिकारों का है। कि वे का सभी प्रकार काय कर के विवृत होते हैं तथा औद्योगिक विभाग में उपक्रम कर के जाता है उपक्रमण प्राप्त करता है। कि अधिकार कहा जाता है कि उपक्रम श्रमिक मकानों के करता पड़ता है। कि हस्तगत या तालाब के का सम्बन्ध में नियमन कर के का सामान्य अर्थ है कि श्रमिक मकानों के हस्तगत घोषित कर के अधिकार पर प्रविष्ट लगाया जाय।

तुलना सामूहिक मोर्चाबाजी के अधिकार पर विविध द्वारा प्रविष्टावित करता पाठ्य है। राज्य का नियमन करता है रूप में उपभागाओं, अथवा उपायों, सम्मान तथा सामान्यतया काय के विविध श्रमिकों के हस्तगत कर के का सामान्य पाठ्य है। राज्य का विविध अधिकारों के रूप में नियोक्ता और सम्बन्धों के बीच विभागों में हस्तगत करता पाठ्य है तथा उस विविध पर विविध की व्यवस्था करती पाठ्य है। तालाबों का सम्बन्ध जहाँ व्यवस्था का उपाय करता है। मकानों का अधिकार पर विविध जाता है सम्पूर्ण आ. व. में राज्य का हस्तगत और वे अधिकारों का है। विविध अधिकारों के हस्तगत कर के का है कि वे विविध विभागों का सामान्य अधिकार का परिणाम अथवा औद्योगिक विभागों का है। हस्तगत में कर के सामान्य जनता है। कि अनुविभागाओं के का अधिकारों का है तालाब और विविध तालाब का सामान्य करता पड़ता है। जहाँ काफी मकानों में का हस्तगत में भाग

लेते हैं तो इसकी साधारण रूप में उपेक्षा नहीं की जा सकती और न उन्हें हम उनकी भावनाओं को अभिव्यक्त करने में रोक सकते हैं। कभी कभी जनता की अनुविधाओं को टाला नहीं जा सकता। जब भी श्रमिक सघ या न ही मांग करते हैं तब मद और विधि जनता को जागृत करना उनके सजाविय आन्तरिकी प्रबल स्रोतों में एक है। वास्तविक सगार में प्रभावशाली रूप में ऐसा करने पर जनता को जो ऐसा अभिव्यक्त दत्त है जिसे जिना विमलन नियम अपने दासित्व की अनुमति ही नहीं हो। अनुविधा शाली हो चाहिये। और जहाँ जहाँ जगह दिया जाता है ता यद्वि उदाहरण के नियम गाड़ी में लगी जाती है ताकि मरने से रोक लेना प्रारम्भ करती है और वास्तव में की मांग करती है।

राय और तीना में भी श्रौचोगिन तानि प्रनाय रखन के लिये प्रयत्न कर सकता है। उन परिस्थितियों को दूर करने का प्रयत्न करना चाहिये जो श्रौचाधिक विचार का जन्म देने हैं। श्रमिता तिन सामाजिक स्थितियों में रहते हैं और काय करता है उनमें सुधार होता चाहिये। इसी प्रकार काय और स्तर की अवस्थाओं में सुधार में श्रौचांगिक सवध सुचारु हो सकेगे। यदि श्रमिता को उचित माया दी जाय तो वे स्वयं के निम्ने सामाजिक याय प्रयत्न कर लगे। सयुक्त विचार विमर्श और विवाचन तग की स्थापना के निम्ने प्रश्रितियम भी पाणित किय जा सकत हैं। इन सभी उपायों में श्रौचांगिक विवादा की सग्रा कम हो जायगी तथा श्रौचांगिक साम जन्म के निम्ने अनुकूल स्थितिया पदा हा जाएगी।

जन्य के नियम अनुकूल स्थितियाँ पदा हो जाएंगी।  
राज्य का हमने अधिक अधिकार नहीं ग्रहण करने चाहिये। औद्योगिक  
अशांति हमारी आर्थिक तथा सामाजिक व्यवस्था में निही आधारभूत दोषों का  
स्रोत है। जबतक कि मूल परिवर्तन नहीं किया जाना केवल हड़तालों पर राक लगा  
देते हैं हम अपने स्थितियों को प्रत्यक्ष रूप से सहायता नहीं मिलेगी किन्तु इससे  
विराही शिक्षा में उत्तम भी हो सकता है तथा आर्थिक और सामाजिक दृष्टिकोण से  
अत्यधिक प्रवाचनीय रूपों में जनता के एक बड़े समूह द्वारा विरोध भी प्रगट किया  
जा सकता है। ये परिणाम कुछ ही रूपों में प्रगट हो सकते हैं जन—धर्म आवत में  
वृद्धि अधिक अनुपस्थिति मदगति तथा कम क्षमता। यह कहना अनिश्चित नहीं  
होगा कि औद्योगिक अशांति की समस्या में लगभग सामाजिक संगठन की सभी  
प्रमुख समस्याएँ प्रतिबिम्बित होती हैं तथा अन्तिम विफलता में उपचार हमारे  
सामाजिक संगठन न केवल इसके अधिक पक्ष में किन्तु इसकी राजनैतिक संरचना  
और हमारी व्यक्तिगत तथा सामाजिक नैतिकता में भी के परिवर्तन में सन्निहित पाये  
जाएंगे। २

१. लाम्की नालस द्वारा संचालित स्टाइक्स, ए स्टाइ इन इंडस्टियल फिनिशरस  
पृ० २६२-६४ ।

२ नातस स्टाइक्स ए स्टडी इन इंडस्ट्रियल र्वापनवटस, पृ० २१२ ।

## भारत में सामूहिक सौदाकारी

सामूहिक सौदाकारी की रीति को भारत में श्रमिक सघों ने व्यापक रूप में अपनाया है। मयुक्त सामूहिक क्रिया ने माध्यम में श्रमिकाओं को अपनी माँगें पस्तुत की हैं और सेवा की शर्तों और प्रवस्थाओं को निश्चित करने का प्रयत्न किया है। अल्प देशों के श्रमिका की तरह भारत के श्रमिक भी बहुत पहले व्यक्तिगत सौदागारी में दोषी और सामूहिक सौदागारी में नाभा का समझ गये थे। आधुनिक औद्योगिक वातावरण में अनुपम व्यक्तिगत सौदागारी अप्रभावशाली, अनुपयुक्त तथा अपर्याप्त है। वे अच्छी नहीं और राय करने की अवस्थाएँ प्राप्त करना चाहते थे तो उनके ध्यान पर सामूहिक निरा सामूहिक एकात्मता तथा सामूहिकता का प्रश्न पड़ेना पड़ा।

भारतीय श्रमिक सघों ने इस रीति का प्रयोग अनियोजित और साधो-गाना रूप में किया है। उन्होंने तो सामूहिक सौदागारी को विविध प्रकार के विधायित्व दिया है और न उसकी प्रविधि और प्रक्रियाओं का प्रयुक्त हो किया। यह पूरी तरह से अनुभव नहीं किया गया कि औद्योगिक सुव्यवस्था की आरक्षा और विनाश के लिये यह महत्त्वपूर्ण है। मूलतः यह शायद ही जहाँ सामूहिक सौदागारी का परिणाम सामूहिक समझौता का रूप में दुखा है। लेकिन हानि का यहाँ में इस ओर निश्चित प्रगति हुई है। भारत और विदेशों में सघों द्वारा सामूहिक सौदागारी का पुनरात्मन अप्रयोज्यता से पता चलता है कि दूसरी प्रयुक्ति का प्रतिधियाँ तथा परिणाम एक देश में दूसरे देश में भिन्न-भिन्न हैं। अमेरिका तथा अन्य अल्पसंख्यक औद्योगिक देशों में औद्योगिक विवादों को सुलझाने और स्वयं औद्योगिक गवर्नर्स के विकास के लिये इस रीति का रूप में साधना प्रदान की गई है। श्रम और प्रत्यक्ष के बीच अच्छे सम्बन्ध बनाये गये हैं जिससे यह प्रभावकारी है। शान्तिपूर्ण औद्योगिक गवर्नर्स का नियम आदेश है कि सौदागारी करने वाले दल मजदूर हैं। तथा नियोजित रूप में सामूहिक सौदागारी करें। बहुत से देशों में सामूहिक सौदागारी को कानून द्वारा सहित दिया जाता है कि व्यवहार में यह कारण राज्य-विनियमन और राज्य हस्तक्षेप निष्पन्न हो गया है। दुर्भाग्यवश भारतवर्ष में सामूहिक सौदागारी को औद्योगिक गवर्नर्स को नियमित करने की रीति का रूप में राज्य या नियोजन और कमचारियों द्वारा यथावत् साधना नहीं दी गई है। राज्य विनियमन तथा राज्य हस्तक्षेप पर अत्यधिक बल देना और विनियमन करना ही कारण विवादों का एच्छित निपटारा और उद्योग का स्वविविनियमन तथा स्वशासन उपलब्ध हो गया है। नियोजन और कमचारियों में समझौता करने की भावना का अभाव तथा वे अवसर तथा दायित्वपूर्ण तरीकों में बाध पड़ता है। दूसरे औद्योगिक प्रगतिशील देशों में अपने सम्बन्धों की तरह य उद्योग और राज्य के प्रति अपने दायित्वों की ओर पूर्णतया मान्य नहीं है। जहाँ दत्त का मन अनुभव करता है कि वे उद्योग स्थी जहाँ वे जाँच कर पाते हैं तथा औद्योगिक

तूफानों और कठिनाइयाँ में स होकर समुक्त रूप में और कुशलता पूर्वक जहाज को निकाल लाया म ही दोनों की मुक्ति है। कथे से कथा मिलाकर काम करना उन्हें नीयता चाहिये।

कठिनाई यह है कि हमारे देश में नियोजक और कमचारी वर्गों द्वारा औद्योगिक विवादों को सुलझाने की अपेक्षा हड़ताल और तालाबंदी पर अधिक विश्वास करने है। श्रमिक संघ नेताओं ने प्रायः ही शांतिपूर्ण नीतियों, जैसे सीधी बातें, एच्छिक समाधान और ऐच्छिक पंचनियमों के द्वारा सामूहिक सम्मेलन करने के लिये गम्भीर और निश्चय प्रयत्न किए बिना हड़ताल की बायबाही की है। नियोजकों के बारे में भी ऐसा ही है। दाता दलान औद्योगिक युद्धनम के दुष्परिणामों का अनुभव नहीं किया है। बार बार हड़तालों और तालाबंदियों से विक्षिप्तता और प्रमत्तता को बढ़ावा मिलता है।

हड़ताल करने का अधिकार एक मूल अधिकार है। इसे कभी नहीं छोड़ना चाहिये। पारश्वत्य देशों में श्रमिक संघों को हड़ताल अधिकार प्राप्त है हड़ताल सामूहिक सौदाकारी हेतु अनिवार्य महवर्ती है। फिर भी इन देशों में श्रमिक संघों ने हड़ताल-ग्रन्थ का सीमित प्रयोग किया है। नियोजकों और कमचारियों दोनों ने अनुभव किया है कि हड़ताल और तालाबंदी में न ही औद्योगिक विवाद निवृत्त हो जा सकते हैं और न औद्योगिक शांति स्थापित की जा सकती है। हड़ताल और तालाबंदी का तभी सहारा लेना चाहिये जब औद्योगिक विवादों को सुलझाने के लिये शांतिपूर्ण विधिओं द्वारा प्रयत्न किए जा चुके हों और इनमें असफलता मिली हो। उन्होंने सीधे लिया है कि यह अधिकार यद्यपि बहुत शक्तिशाली है खतरनाक और जालिमपूर्ण है तथा इसलिये बहुत सोच समझकर कभी कभी केवल अन्तिम ग्रन्थ के रूप में इनका प्रयोग करना चाहिये। सामूहिक सौदाकारी में हड़ताल ग्रन्थ के प्रयोग के स्थान पर अत्यधिक विश्वास बार्तालापों का दिया जाता है। उद्योगों ने अपने समुक्त विचार विमर्श तंत्रों का विकास किया है। इसके विपरीत भारत में काफी समय बाद तक इकाई क्षेत्रीय या औद्योगिक स्तर पर समुक्त विचार विमर्श तंत्र की स्थापना के लिये कोई भी निश्चय और सम्मिलित प्रयत्न नहीं किया गया। श्रमिक संघों में भगडा के सुलझाने के लिये बार बार हड़ताल की है जबकि उन्हें शांतिपूर्ण नीतियों द्वारा सरलता से सुलझाया जा सकता था। फिर भी अब हड़तालों पर अब कम ध्यान दिया जाना लगा है और हम आशा करते हैं कि आने वाले समय में श्रमिक-शान्ति स्थायी रूप से सुधर जायगा। श्रमिकों में सामूहिक सौदाकारी की उपायों में बारम्बार हाल में वर्षों में लिये गये प्रयत्नों तथा भविष्य की सम्भावनाओं का विवेचन हमने नीचे किया है।

प्रारम्भिक वर्षों में सामूहिक सौदाकारी की उपायों का उत्तरदायित्व श्रमिक संघों, नियोजकों, राजनितिक दलों तथा राज्य पर है। दुर्भाग्यवश हमारे श्रमिक संघ

उत्तर नहीं प्राप्त कर सका। 'ता' सामूहिक मोर्चाबाजी की संकल्पना के लिए आवश्यक है। उद्देश्य में सघन प्रमाणित श्रमिक संघ नहीं है और न उचितान्वित विधि में कार्य करने हैं। अतः संस्था की प्रति प्रति प्रति की निराशता का स्वर भावने के लिए उत्पन्न किसी नियमित तथ्य का विकास नहीं किया। यह निराशता केवल हानि होती है और घमनाप उद्देश्य जाना है। एक भीमा के रूप में अमरनीय हो जाना है और यह संघ उसी सन्तुष्टिपूर्ण अभिव्यक्ति के रूप में जाना है। श्रमिक धुंधली शीत परमान्वित हार्ड अपना प्रयत्न करते हैं। इन परिस्थितियों के अन्तर्गत आत्मतत्त्व का संसाधन उचित रूप में नहीं हो सकता। श्रमिक केवल के लिए तयार रहते हैं। वे विचार विमर्श समाप्त करने और हस्तगत की आवश्यकता का आग्रह करने की मांग करते हैं। दूसरी ओर यदि एक नियमित तथ्य है तो जो भी निराशता पैदा हो उठे हुए किया जा सकता है। 'मगर श्रमिकों पर प्रभाव प्रभाव भी पैदा और वे भीतर ही निराशा का निराशा के लिए विचार विमर्श का सूक्ष्म समझ के तथ्य हस्तगत की अपनी संयुक्त विचार विमर्श पर उद्देश्य और विश्वास हाता।

श्रमिक संघों की उद्देश्य तथ्य परिणामस्वरूप उनके बीच स्पर्धा भी सामूहिक मोर्चाबाजी का साधन किया है। यह सम्भव है कि श्रमिकों का एक घण्टी किसी भी श्रमिक संघ का सम्बन्ध न हो। दूसरे श्रमिक विरागी श्रमिक संघों के सम्बन्ध में सन्तुष्ट हैं किन्तु वे प्रत्यक्ष सम्बन्धों का प्रतिनिधित्व करने का दावा कर सकते हैं। उनके पास उन निराशता के तथ्य हस्तगत पर ऐसे जो श्रमिक संघों में सहानुभूति रखते हैं। यह नहीं समझ सकते कि वे किस संघ के साथ बातचीत करनी चाहिये। एक उत्पन्न है जो बचने पर श्रमिक संघ के साथ सम्बन्ध रखने के निराशता के निराशता पर श्रमिक सम्बन्धों में हो गई है। स्वभावतः निराशता संघों के साथ सम्बन्धों रखने में विफल हो गए हैं क्योंकि वे जानते हैं कि विरागी संघ उसका विचार करेंगे तथा वह भी प्रस्तुत करेंगे। अतिरिक्त निराशता, जो संघों की श्रमिक संघों के साथ सम्बन्धों रखने के लिए हस्तगत नहीं हो पाये श्रमिक संघों के साथ सम्बन्धों का श्रमिक संघ प्रतिनिधित्व में जाना करने में सक्षम पर उनके लिए, उत्पन्न के रूप में प्रयोग करने हैं।

श्रमिक संघ नवम्बर भी सम्बन्ध हैं। सभी-वर्गी अन्तर्गत और कानूनी निराशता प्रस्तुत का जाना है। नताथा में श्रमिकों का यह बताने का माह्र नहीं जाना कि वे करने पर हैं जबकि वे सत्य सम्बन्ध हैं कि श्रमिक संघों पर हैं। वे श्रमिकों के और अपनी तात्प्रियता का स्वर रखते हैं। जो भी सभी का निराशता उनका सामने आती है वे 'मगर' नियम निराशता का स्वर टूटता है। श्रमिकों की एक निरिक्तता उन जानती है कि उनकी गरीबी कठिनाई और उत्पन्न के लिए मुश्किल निराशता की उत्पन्नता है। उत्पन्नता के उचित रूप में श्रमिक और स्थितियों का उत्पन्न उचित परिणाम में स्वर का का प्रयत्न नहीं किया जाता।



मेरे समय भी आते हैं जब श्रमिक गणना भाग पर होना है तब उन्हें समझाने श्रद्धा उन पर नियंत्रण रखने की आवश्यकता होती है ।

नियोजक श्रमिक सघों के साथ सामूहिक समझौता करने में हिचकते हैं क्योंकि उन्हें विश्वास नहीं होता कि सघ श्रमिकों को अपनी बात मनवाने में समर्थ हो सकेंगे। श्रमिक समझौते को तभी तक मान्यते प्रदान कर दिया गया था क्योंकि वे देशव्यापी के साथ उसका उत्प्रेषण करने लगेंगे। सघ के विरुद्ध समझौता भंग करने के लिये की गई काद भी कायवाही केवल नियोजक और कमचारियों के बीच के सम्बन्धों को तीखा बना देती। श्री एस० थो० जन न अतिन भारतीय औद्योगिक नियोजक संगठन के जुलाई १९५२ में आयोजित १९वें वार्षिक अधिवेशन में अपने अध्यक्षीय भाषण में कहा कि यदि औद्योगिक सम्बन्धों के पारस्परिक नियमन को मजबूतपूर्वक काय करना है तो श्रमिकों के जन समूह का यह समझना है कि दायित्व के साथ ही अधिकारों की स्थिति है। श्रमिक नेताओं का इस दश में बहुधा श्रमिक श्रेणियों के वजाय बाहर से आने हैं जो श्रमिकों को नेतृत्व और निर्देशन प्रदान करने में बहुत बुरा दायित्व है जब वे उनका राजनितिक उद्देश्य के लिए शोषण करते हैं। उन्होंने आगे भी कहा समझौता की क्या पवित्रता है यदि उनका पालन न किया जाय। इस संबंध में मेरा व्यक्तिगत अनुभव दुःख है क्योंकि मैंने पाया है कि श्रमिक सघों और उनके नेताओं का दृष्टिकोण उत्साहजनक नहीं है। समझौते का ज्ञात है जो व उनका अनुरूप होना है और जो दूसरे मामले उभर आते हैं नव उन्हें हवा में गेद के समान उछाल दिया जाता है और जबकि यह दृष्टिकोण रहता है समझौते का पालन नहीं किया जाता। मुझे भय है कि समझौता और परस्परालोचन के विकसित करने का कोई भी प्रयत्न असफल और अकार्यकारक होगा। यह भी नहीं है कि बहुत से भारतीय नियोजक न आज भी अपनी सघ विरोधी नीति का त्याग नहीं किया। वे स्वयं विश्वास नहीं कर पाते कि श्रमिक सघों स्थायी हैं तथा प्रत्येक उद्योग का एक सामाजिक उद्देश्य है और उनका संचालन केवल निजी लाभ और व्यक्तिगत हितों के लिये नहीं करना चाहिये। श्रमिक सघों के साथ व समान स्तर पर व्यवहार नहीं करना चाहते। अधिकतर वे उन्हें एक आवश्यक बुराई के रूप में समझते हैं तथा प्रत्येक मजदूर अवसर की ताक में रहते हैं जिससे उनसे छुटकारा पाया जा सके।

वाहरी नेतृत्व की उपस्थिति विशेषकर १ जो वगैरे सचप में विश्वास रखते हैं हड़तालों पर विश्वास तथा उन पर अधिक ज़ोर देने में नित्य कम उत्तरदायी नहीं है। वाहरी नेताओं के पास समय, धन तथा उद्योग के ज्ञान का अभाव होता है। फलस्वरूप वे अथवा दशा के श्रमिक मजदूरों द्वारा विवर्धित विस्तृत प्रक्रिया को न समझ पाते हैं और न उसका अनुसरण कर पाते हैं। सामान्य रूप से बिना किसी विशेष मांग के श्रमिक सब नेता हड़ताल की घोषणा कर देते हैं। एक बार हड़ताल की

घापणा कर ही गड ता फिर प्रन्ही जल्पी माँग भा नया कर सी जाती है। यही तर कि य माँग भा प्रन्हीता और प्रन्ही रन्ता है। इन माँग का तयार करन म धर्मिका का काड हाय नही हाना है। धर्मिक मध नता माँग का प्रीचित्य, ध्यावहा रिक्ता प्रथवा उह पूरा करन की नियाजना की क्षमता क बार म शायद ही कभी मायत है। अभी कभी कभी अध्यापनकारिक माँग प्रस्तुत की जाता हैं कि नियाजना क दुरुस्त नान पर भी उन पर समझौता सम्भव है जाना है।

स्थितप्रता-पूर्व काल म धर्मिक आन्दोलन राजातिर आन्दोलन म अधिधर आच्छादित था। उसकी तर ता प्रयत्न क कारण ही प्रमान म भारताय धर्मिक का एसा स्थिति उन गया है कि वाता क स्थान पर हस्तान पर ही अधिधर विपदास प्रगट किया जाता है। समन्वय आन्दोलन और जापद प्रवृत्ति आन्दोलन क पान म धर्मिक आन्दोलन का प्रारम्भ गया है। उन समूह म बताया गया था कि य प्रान्त साहस बनाय रख तब ममा प्रारंभ क अध्यापन क माय अधिमात्मक रूप म समझयोग करें। धर्मिक कौन म मन्थना और मन्थान की विषय प्रान्त की गई थी। एक म यह आशा रक्ता स्थानाधिकार कि उसका अधिधर और अधिधरि क्षेत्र पर भी प्रभाव पड़ेगा। यही तर कि धर्मिक म धर्मिक नता गानतिक दला स सम्बद्ध हान ह तब प्रान्त भी हस्ताना क पीछ अधिधरि हित के बजाय राजनतिक हित हान हैं। विपरीत दल का मन्थन का अधिधरमनाय ठगाने क दुरुस्त रन्त है। प्राय अधिधरि विचार म कर करत हैं। अधिधरि रन्त क प्रयत्न पर १६/५ म कानपुर की कपल भिना म स्थान जा ६० दिन म अधिधरि कली, अधिधरि और अधिधरि कपल का अधिधरि प्रमाण है। उमा प्रारंभ क अधिधरि भारत का बार द्वारा राष्ट्रीय मन्थन मन्थाना की स्थान क समय लगाय गया है। भारत म अधिधरि विपदा क कारण का अधिधरि म पता चलता है कि काफी मन्थना म अधिधरि कारण अधिधरि प्रत्यक्ष विचार म मन्थित रन्त है। उनकी विविधता तथा मुख्य मामला स उनकी अधिधरि पर अधिधरि हाना है। अधिधरि प्रान्ती और अधिधरि हान हैं। ये कन्त अधिधरि रूप म अधिधरि कर पान हैं कि हस्तान का क्या परिणाम हाना। य अधिधरि अनुत्तरणीय नताजा जा उतर नियंत्रण म बाहर हान हैं जो रोशन क विषय गुट नही कर पान। राजनतिक मन्थन क प्रभाव के अधिधरि क भी अधिधरि अधिधरि तथा अधिधरि क विचार हान है। य मन्थन कारण म मन्थन ऐम वातावरण की मृष्टि हो गई है किम किम भा प्रश्न पर विचार शानिपूर्ण रीतिया द्वारा उन मन्थन का मन्थीर प्रयत्न किम अधिधरि रन्तान करने क विषय तयार रन्त है। क्या यह अधिधरि की जान नता है कि मन्थन अधिधरि रन्तान के पक्ष म मन्थन क विषय आमाना म मन्थन जा मन्थन है।

जवनक नियाजना और मन्थन पाठ्यपत्रिक रूप म माय मन्थनता करन क विषय दुरुस्त नता सामुहिक मोनसारी मन्थन नही हो मन्थी है। यका पूर्व

मायता है कि दोनों पक्ष सेवा की शर्तों पर विचार विमर्श करने के लिये तैयार है। इससे श्रमिकों के इस अधिकार की मायता भी ध्वनित होती है कि वे अपना दृष्टि कोण को संगठना तथा उनके द्वारा चुन हए प्रतिनिधियों के माध्यम से व्यक्त कर सकें हैं। यह दुर्भाग्यपूर्ण है कि हमारे देश में न्यायवादी न अभी तक अपने कमचरियों के इस अधिकार की मायता नहीं दे रहे हैं कि वे सघों का संगठन करें और किसी सामूहिक सम्मेलन पर पहुँचें। इसी कारण हमारे देश में कुट्टर उद्योगों को छानकर सामूहिक सौदाकारों का अभाव है। केवल कुछ ही सामूहिक सम्मेलन हैं और राष्ट्रीय सम्मेलन तो एक भी नहीं है।

नियोजक श्रमिकों के साथ समानता के आधार पर व्यवहार करने के लिये प्रतिबद्ध रहते हैं। श्रमिक सघों को न्यायवादी द्वारा मायता प्रदान नहीं की गई और उन्होंने श्रमिकों के प्रतिनिधियों से मिलन तथा उनके साथ विचार विमर्श करने से मना किया। फिर भी यदि उन्हें विवश होकर ऐसा करना पड़ा तो उन्होंने वे तरीके खोज निकाले जिनसे प्रमाणिक श्रमिक सघों की कार्य प्रणाली को ही नष्ट भ्रष्ट कर दिया जाय। उन्होंने शिकायतों को इकट्ठा होने दिया और उन पर तभी विचार करना प्रारम्भ किया जब स्थिति असहनीय हो गई तथा हड़ताल के लक्षण स्पष्ट दीखने लगें। उन्होंने आज भी इस तथ्य से समाधान नहीं किया है कि आधुनिक आर्थिक जीवन में श्रमिक सघों का एक स्थायी स्थान है तथा वे न केवल अपने सदस्यों के जीवन और कार्य की अवस्थाओं का सुधारन में महत्वपूर्ण भूमिका का निर्वाह करेंगे बल्कि उद्योग और समुदाय के विस्तृत हिता के लिये औद्योगिक शांति बनाय रखने और औद्योगिक उत्पादन और कुशलता में बढाने के लिये सहायक होंगे। उन्होंने स्थायी औद्योगिक शांति की कल्पना नहीं की है जिसका निर्माण सामूहिक सौदाकारों और सामूहिक सम्मेलनों द्वारा ही किया जा सकता है।

इस सम्बन्ध में हमें ध्यान रखना चाहिए कि भारतीय उद्योग के पूर्व उद्येकर्ता विदेशी थे। वे लागू के रीति रिवाजों तथा आदतों में अपनी भावना परिचित नहीं थे। वे विजेता के रूप में जानीय श्रेष्ठता का विश्वास लेकर आये थे। ऐसी स्थिति में, कैसे एक विजेता विजित लोगों के साथ एक मेज पर बैठकर बात कर सकता था? वे शासक और शासित में भेद बनाए रखना चाहते थे। विदेशी नियोजक पाषण्य और अन्यायता के दृष्टिकोण की छोड़ना नहीं चाहते थे वे आदेशों का पूर्ण पालन चाहते थे न कि बराबर वाला की तरह वार्ता करना। अपने श्रमिकों के साथ वे मोल भाव करने के लिये तैयार नहीं थे। धीरे धीरे उद्योग भारतीय नियोजकों के हाथ आत गये किन्तु उन्होंने उन्हीं परम्पराओं का अनुसरण किया और ब्रिटिश सरकार की सख्ती में पाषण्यवादी दृष्टिकोण का अनुलम्बन करने लगे। उनके पास कोई सामाजिक उद्देश्य नहीं था तथा उनके कार्य पूरणवादी बर्णात्मक भावनाओं से प्रेरित होने लगे। उनमें से बहुत से श्रमिकों के साथ उचित व्यवहार करने के लिये तैयार

नहीं थे। निरुत्तु स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद स्थिति बदल रही है। स्वतंत्र भारत में अपनी नई जिम्मेदारियाँ के प्रति नियाजक धीरे धीरे गहरे हो जा रहे हैं। परि वर्तित वातावरण में उत्तरात्तर भिन्न तथा देश की नियोजित आर्थिक व्यवस्था में अपना नई भूमिका के निवाह के प्रति चेतन हो रहे हैं।

दश में सामूहिक सौदागरी की धीमी प्रगति का तारक राज्य का नीति भी रही है। उद्योगों का अपनी आन्तरिक व्यवस्था ठीक करने के लिए समुक्त विचार विमर्श तंत्र की स्थापना में कोई भी स्वच्छिन्न सद्भावों और दीपकालिक सहायता हेतु प्रयत्न नहीं किया गया। श्रम प्रवर्धन सवधा का जो विना निश्चित लक्ष्य और उद्देश्य के भटकते रहे नियमित करने के लिए कोई स्पष्ट सिद्धांत प्रतिपादित नहीं किया गया। सामूहिक सौदागरी हेतु दाना दला का आपस में मिलान के लिए कोई प्रयत्न नहीं किया गया। समुक्त विचार विमर्श तंत्र की स्थापना नहीं की गई। प्रारम्भ में राज्य ने श्रम प्रवर्धन सवधा का नियमित करने का कोई प्रयत्न नहीं किया तथा दाना पत्ता को स्वतंत्र छोड़ दिया गया। कृषि श्रमिक संगठित नहीं थे इसलिए नियाजक के साथ प्रभावशाली रूप में सौदागरी करने के लिए सभा का अभाव था। उन्हें शापित किया जाता था। श्रमिक सच आन्दोलन दश में काफी दर में प्रारम्भ हुआ। और विना मण्डल श्रमिक सभा के सामूहिक सौदागरी संभव ही नहीं थी। राज्य ने भी मण्डल श्रमिक सभा के प्रवर्धन के लिए कोई सहायता नहीं की। सरकार केवल १८२६ में व्यवसाय मण्डल अधिनियम पारित करने में सफल हो गई। यहाँ तक कि श्रमिक सभा की भावना के लिए कोई व्यवस्था भी नहीं की गई। बाद में जहाँ राज्य द्वारा हस्तक्षेप करने का निमित्त किया गया ता विवादों का सुलभान के लिए दला द्वारा प्रयुक्त किया जाना का निमित्त और एच्छिक तरीका के स्थान पर अनिवार्य पंचनिर्णय को अत्यधिक महत्व दिया गया। दला पर विनी प्रचार का प्रभावशाली दबाव डालने के लिए जनमत भी बमजारे और अपनी धा। परिणाम यह हुआ कि श्रमिकों ने स्व विश्वास या दिया और अधिकाधिक अपनी शिकायतों का दूर करने के लिए राज्य की सहायता पर निर्भर रहने लगे। सरकार का श्रम मंत्रालय के माध्यम से एक निश्चित और रचनात्मक भूमिका का निवाह करना है। कम से कम संभव समय में उन्हें सामूहिक सौदागरी की सफलता के लिए उचित वातावरण का निर्माण करना है। उन्हें श्रम सम्बन्धों की समस्याओं के प्रत्यक्ष पक्षों का समझना है तथा मरिचित विभिन्न तथ्यों का धैर्यपूर्वक और महानुभूतिक दृष्टि से विश्लेषण करना है।

राज्य का कार्य क्षेत्र धीरे धीरे विस्तृत होना जा रहा है। आज राज्य का वस्तुस्थिति के अनुसार नियंत्रण करना है नया वल्लि धोखागिक उद्योगों का उपक्रमण करना भी है। गावजनिन क्षेत्र का विराम दिन प्रतिदिन बढ़ता जा रहा है तथा अधिकांश श्रमिक उद्योग गावजनिन क्षेत्र में आ जा रहे हैं। आज राज्य मण्डल

बड़ा नियोजक है। यद्यपि कुछ उद्योग निजी क्षेत्र को बाट गया है किन्तु व भी राज्य के नियंत्रण और नियमन के अधीन है और उन्हें निर्धारित भूमिका का ही निर्वाह करना पड़ता है। राज्य को एक आदर्श नियोजक होना चाहिये तथा सामूहिक सौदाकारी के क्षेत्र में उस निजी क्षेत्र के नियोजक के सम्मुख एक आदर्श उदाहरण प्रस्तुत करना चाहिये। उपदेश देने की अपेक्षा उदाहरण प्रस्तुत करना श्रेयस्कर है। यदि सरकारी प्रतिष्ठान इस दिशा में आगे बढ़े तो निजी प्रतिष्ठान निश्चय ही उनका अनुसरण करेंगे। ऐसा प्रतीत होता है कि केंद्रीय श्रम मंत्रालय श्रम केन्द्रीय मंत्रालय को प्रेरित करने में सफल नहीं हो सके हैं। भूतपूर्व श्रम मंत्री श्री वी० वी० गिरि ने अगस्त १९५४ में त्याग पत्र दे दिया। यद्यपि उनके त्याग पत्र का कारण बक निएम (बक ऐक्ट) में संशोधन था किन्तु वास्तविक मामला श्रम नीति का था। श्री गिरि द्वारा प्रस्तावित औद्योगिक संबंध विधेयक के अधिनियमन में विलम्ब का कारण यह बताया जाता था कि भारत सरकार के सेवामुक्ति करने वाले मंत्रालय इसके विरोधी थे क्योंकि वे अपने श्रमिका को सामूहिक सौदाकारी का अधिकार नहीं देना चाहते थे और न अधिनियम के क्षेत्र के अंतर्गत स्वयं का लाना चाहते थे। वे अपने वित्त प्रतिरक्षा तथा रेलवे सहयोगियों के साथ समोदित निष्कर्षों पर पहुँचने में कठिनाई का अनुभव कर रहे थे। प्रत्येक सेवामुक्ति करने वाले मंत्रालय के बीच यह भावना बलवती होनी जा रही है कि वे अपनी एक पृथक् श्रम नीति और माग रखें। मंत्रालयों द्वारा इस बात पर जोर दिया जाना है कि उनका अधीन औद्योगिक संस्थानों को श्रम अधिनियम के क्षेत्र में बाहर रखा जाय उन्हें अपनी तीव्र इच्छा कि सरकार का आदर्श नियोजक होना चाहिये की उपरनिधि में कठिनाई का सामना करना पड़ रहा था।

किन्तु भारत सरकार के सेवामुक्ति करने वाले मंत्रालयों का सर्वाधिक विकासकारी लक्षण उनकी उत्साहपूर्ण अभिवृत्ति है। श्री गिरि के त्याग पत्र में श्रम नीति की विशेषकारी विशेषताएँ स्पष्ट हो जाती हैं। यदि सेवामुक्ति करने वाले मंत्रालय अपने कमचारियों का सामूहिक सौदाकारी का अधिकार देने के लिये अनिच्छुक है तो यह आशा करना कि निजी क्षेत्र के नियोजक सामूहिक सौदाकारी का गम्भीरता पूर्वक स्वीकार करेंगे व्यर्थ होगा। सरकारी प्रतिष्ठानों में राज्य को विचार विमर्श और सामूहिक सौदाकारी का प्रवर्तित और प्रोत्साहित करना चाहिए। सरकारी प्रवक्ताओं द्वारा उच्च पादपीठ से सामूहिक सौदाकारी के लाभ के बारे में मौखिक सहानुभूति दिखाने और उपदेश देने से विवादा के आतंक और एन्डिड निवटार के लक्ष्य को प्राप्त करने में सहायता नहीं मिल सकेगी। यदि उपदेश व्यवहार द्वारा अनुसरित नहीं किये जाते हैं तो नियोजक और कमचारियों दोनों का विश्वास इस नई रीति के प्रति जिसकी सफलता सभी चाहते हैं कम हो जायगा। सामूहिक सौदाकारी के प्रति राज्य द्वारा एक संयुक्त माग अपनाएँ की आवश्यकता है। केन्द्रिय

सरकार के सेवायुक्ति कर्ग वाल मजदूरों को वैदेशीय श्रम मजदूरों द्वारा प्रतिपादित श्रम नीति का अवश्य पालन करना चाहिए। राज्य सरकारों का भी वैदेशीय सरकारों की सामूहिक सौदाकारी की नीति को स्वीकार करना व लिय प्रेरित करना पड़ेगा ताकि वे अपना सबधित क्षेत्रों के राज्य और निजी प्रतिष्ठानों में भी इसे प्रवर्तित और प्राप्ताहित कर सकें।

युद्धोपरान्त और स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद के काल में उस स्थिति की दृष्टि पर जिसमें सामूहिक सौदाकारी को बहुत कम महत्व दिया गया था प्रकाश डाला गया। इस काल में प्रत्येक बार औद्योगिक शांति भंग हुई। सारे देश में श्रम लाल-बद्ध रूप में हड़ताल हुई जिनसे केवल उत्पादन में ही ह्रास नहीं हुआ बल्कि असंतोष, विक्षिप्तता तथा बिगड़ते हुए औद्योगिक संबंधों में काफी वृद्धि हो गई। हड़तालों से जो क्षति हुई तथा समाज को जो हानियाँ और असुविधाएँ सहनी पड़ी उनके बारे में औद्योगिक विवादों सहित श्रमिकों और कर्मचारियों की क्षति के आकड़ों से जाना जा सकता है।

सरकार ने देर से सयुक्त विचार विमर्श के महत्व का अनुभव किया। सविधिक आधार पर ऐसी सयुक्त विचार विमर्श की व्यवस्था के लिये विधानों का अधिनियमन किया गया। बम्बई औद्योगिक सम्बंध अधिनियम, १९४६ के अंतर्गत नियोजक और कर्मचारियों के बीच संबंधों को प्रभावित करने वाले सभी मामलों पर विचार विमर्श करने के लिये सयुक्त समितियों के स्थापना की व्यवस्था है जिनमें नियोजक और कर्मचारियों के समान संख्या में प्रतिनिधि होते हैं। सभी संस्थानों जिनमें १०० या अधिक श्रमिक कार्य करते हैं में कार्य समितियों की स्थापना के लिये औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ में व्यवस्था की गई है। सम्बंधित सरकार का यह अधिकार दिया गया है कि वह इच्छानुसार इन व्यवस्थाओं के अंतर्गत किसी भी प्रतिष्ठान को सम्मिलित करे। कार्य समितियों में भी नियोजक और कर्मचारियों के बराबर प्रतिनिधि होते हैं। इन व्यवस्थाओं के पीछे उद्देश्य यह था कि नियोजक और कर्मचारियों के बीच संबंध अच्छे बन रहें। समाधान और सामाजिकरण तब की भी इन विधियों द्वारा व्यवस्था की गई है।

दूसरे देशों में ऐच्छिक प्रयत्न द्वारा तथा नियोजक और कर्मचारियों की सयुक्त विचार विमर्श की अत्यावश्यकता की अनुभूति के परिणामस्वरूप जो कुछ उपलब्ध किया गया वही हमारे देश में सांविधिक उपायों तथा अनिवार्यता द्वारा उपलब्ध कराने के लिये प्रयत्न किए गए। भारत में सयुक्त विचार विमर्श पद्धति की काम प्रणाली से पता चलता है कि लक्ष्य की प्राप्ति नहीं हो पाई है। कार्य समितियाँ और इसी प्रकार के अन्य सयुक्त विचार विमर्शों की असफलता के अनेक कारण हैं। भारत में कार्य समितियों का कार्य-क्षेत्र असंतोषजनक अत्यावश्यक रूप से संकुचित तथा अस्पष्ट रूप में परिभाषित है। कार्य समितियाँ और श्रमिक वर्गों के बीच

सुपरिभाषित सचघो का अभाव एक अत्यन्त मुख्य कारण है। नियोजन न प्रायः ही कार्य समितियों वा श्रमिक सघों का म्यानापत्र या विगोवी व रूप में उपयोग करने का प्रयत्न किया है। सशक्त और स्थिर श्रमिक सघों का अभाव भी ऐसी समुक्त विचार विमर्श पद्धति की सफलता के मार्ग में एक बाधा है।

ऐसी सभी योजनाओं के प्रति निराशा की अभिवृत्ति सर्वाधिक महत्वपूर्ण कारण रहा है। उन्होंने अधिनियमों का केवल आदेशिक अर्थों में पालन किया है जब कि ऐसी व्यवस्थाओं के प्रति उनमें नावनात्मक आस्था का अभाव रहा है। नियोजक श्रमिकों और उनके प्रतिनिधियों का घपन समान नहीं समझते और इसीलिए उन्हें आवश्यक तथ्य और सूचना से अवगत नहीं कराने। वे अपनी बात स्पष्ट रूप से रखने को तयार नहीं रहते हैं। ग्रहमदासदा वस्त्र उद्योग श्रमिक संगठन ने विचार व्यक्त किया कि इस समितियों की स्थापना में सरकार का उद्देश्य था कि पाना दला को एक दूसरे के निकट लाया जाय तथा औद्योगिक सम्बन्धों में लाकतरीयता स्थापित की जाय। लेकिन आधी दर्जन मिला को छाड़कर अर्थ मिला न मुश्किल में समितियों को वास्तविक परीक्षण का अवसर मिला है। उन्होंने इन्हें अधिनियम द्वारा जबरदस्ती घोषी गइ वस्तु के रूप में समझा है तथा निम्नलिखित रीति से अपने दायित्व पूरे किये हैं। हम यह इच्छा प्रकट करते हैं आगामी वर्ष में नियोजक समुक्त समितियों के कार्यों को गम्भीरतापूर्वक लेगे तथा उचित कार्य करेंगे। बदले में श्रमिक प्रतिचार अवश्य करेंगे।<sup>१</sup>

ऐसे सभी प्रयत्नों की सफलता नियोजक और कर्मचारियों की अभिवृत्तियों पर निर्भर करती है। ये प्रबंध मजदूर हान चाहिये। पहले से ही दोनों दलों द्वारा एक निश्चित प्रक्रिया और समान रूप से प्रतिनिधित्व की एक निश्चित रीति स्वीकार कर ली चाहिये। योजनाओं में जड़ता नहीं होनी चाहिये। किन्तु समुक्त विचार विमर्श सभी औद्योगिक व्याधियों के लिये रामबाण नहीं है। श्रमिक शिक्षाओं के लिये अधिक काल यह दीर्घाधि के बजाय उपचार है। इसमें औद्योगिक सघों कम हो जाते हैं किन्तु पूणतया समाप्त नहीं होते। भारतीय परिस्थितियों के अंतर्गत पीछे और स्थायी सफलता प्राप्त करने की आशा नहीं की जा सकती क्योंकि प्रबंधकों में क्षमता और श्रमिकों में निष्ठा तथा विश्वास के विकास में समय लगना।

### अनिवार्य पंचनिरणय

आपतकालीन उपाय के रूप में द्वितीय विश्वयुद्ध के दौरान अनिवार्य पंचनिरणय के सिद्धान्तों का भारत में लागू किया गया था। विवादों को अनिवार्य पंचनिरणय के लिये निर्देशित करने का व्यवस्था भारत सरकार का नून व अनगन की गई। युद्धोपरांत काल में हड़तालों की अश्वतपूर्व वाद से आ गई जिसमें उत्पादन में उम

समय कभी आदि जय दश का विवाह और श्रमिक उत्पादन की आवश्यकता थी। अतएव अनिवार्य परनिर्णय व मिद्वान्त का उक्त औद्योगिक विवाद अधिनियमों में उल्लेख किया गया जिन्हें तत्कालीन सरकार ने पारित किया था। वर्ष १९४६ औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ उत्तरप्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ तथा मध्य प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ में निहित व्यवस्थानुसार न्यायवित्त सरकारों का अधिकार दिया गया था कि वे विवादों का श्रमिकों परनिर्णय व नियम निर्देशित करें। जय भी वही नियमों और कमचारियों व बीच विवादों का उभय अधिनियमों व नियमों द्वारा तब की स्थापना का गठ। इन व्यावहारिकता और परनिर्णय मंडल व अधिनियमों का प्राप्ति का स्वरूप सरकार पर छाड़ दिया गया। सरकार ने प्रहृष्ट न औद्योगिक विवादों का विभिन्न व्यावहारिकता तथा परनिर्णय मंडल का निर्देशित किया तथा उन पर निर्णयों का स्थापना किया था गणवित्त रूप में प्राप्ति किया।

सरकार ने प्राप्ति में अनुभव किया कि पंचवर्षीय अनिवार्य परनिर्णय पर निर्भर रहकर निर्मित औद्योगिक संस्था का स्थापना नही हो सकती। इन संस्थाओं का प्रभावशाली सामूहिक गौणकारी पर आधारित प्राप्ति चाहिये। १९४० में सरकार ने सामूहिक गौणकारी व उत्पन्न न नियमों और कमचारियों का निर्णय व नियम विषय करने व बार में विचार किया। किन्तु समझौता का शर्तों और स्वरूप व संस्था में प्राप्ति का पूर्ण स्थापना का अनुभव ही जाना था। गौणकारी व समझौता द्वारा निर्णीत प्रकार अनिवार्यता नहीं लगायी जाता थी जिससे कि दल जल्दा जल्दा समझौता कर लें। उक्त पूर्ण स्थापना ही जाना थी। केंद्रीय श्रम मंत्रालय ने सामूहिक गौणकारी का एक संस्था प्रक्रिया का परिनियम व्यवस्था व नियम सुमाय किया तथा उन व्यवस्थाओं का प्रथम संस्था निर्माण १९४० में सम्पन्न कर दिया। इन विषयों में सरकार ने सामूहिक गौणकारी व मिद्वान्त का प्रस्ताव दिया गया तथा सामूहिक गौणकारी व समझौता संस्थाओं का प्रतिनिधित्व करने व नियमों का अधिकार अधिकार संस्था की व्यवस्था का प्रहृष्ट। इस प्रक्रिया संस्था का निर्माण करने व नियमों में सामूहिक गौणकारी व अनुभव का प्रभाव था। इन में विधान द्वारा सामूहिक गौणकारी का एक संस्था प्रक्रिया का स्थापना करना था। प्रारम्भ में ही यह बात जय विलास जटिलता पता कर ली उचित नहीं समझा गया था। अनुभवों व आधार पर यदि आवश्यकता हुआ तो प्रक्रिया में सुधार किया जा सकता था। यही तब कि इन संस्था प्रक्रिया में लक्ष्यता नहीं प्राप्ति का और न ही समझौता व समझौता प्राप्ति में एक मात्र प्रयुक्त किया जाता था। इस व विभिन्न राज्य औद्योगिक विवादों का विभिन्न विषयों में है तथा एक ही राज्य व विभिन्न उद्योगों में अपना व्यवस्था प्रभाव और प्रहृष्ट में प्राप्ति विभिन्न है। सरकार प्रक्रिया व नियमों का प्राप्ति का ही सरकार में प्रहृष्ट है प्राप्ति और औद्योगिक रूप में प्रगति



शील राज्या के लिये उपयुक्त होगी। इसी कारण सामूहिक सौगंकारी की दृष्टि से यह स्थानों को लागू करना पूर्णतया सम्बद्ध सरकारों की इच्छा पर छोड़ा दिया गया था। उह दृष्टि व्यवस्थाओं को उह मन्थानों में लागू करना था जहाँ उनका मतानुसार सामूहिक सौगंकारी समुचित था। श्रम मन्त्र विषयक द्वारा प्रचलित की जाने वाली सामूहिक सौदाकारी की प्रक्रिया सम्बन्ध में निम्नलिखित है

समुचित सरकार द्वारा सामूहिक सौदाकारी के लिये घोषित समुचित स्थानों में कमचारियों के सौदाकारी अभिकर्ताओं और नियोजकों के बीच सामूहिक सौदाकारी होगी। सौदाकारी अभिकर्ताओं का श्रम-यायालयों द्वारा प्रमाणित किया जाना था जिन्हें स्थापित करने के लिये इस विधान के अन्तर्गत प्रस्ताव रखा गया था। किसी स्थानीय क्षेत्र के किसी स्थान या मन्थानों के वास में अधिक सौदाकारी अभिकर्ताओं के रूप में प्रमाणन के लिये निम्नलिखित में से कोई श्रमिका के प्रतिनिधि प्राधान्य पर द सकत थे।

१ श्रमिक सभा का एक पंजीकृत सभान जिसकी सम्पत्ति काफी अच्छी हो किन्तु कमचारियों की कुल संख्या के १५ प्रतिशत से कम न हो।

२ एक पंजीकृत श्रमिक सभ जिसकी सम्पत्ति काफी अच्छी हो किन्तु कमचारियों की संख्या के ३० प्रतिशत से कम न हो।

३ निर्धारित रूप से निर्वाचित कमचारियों के प्रतिनिधि।

दो या दो से अधिक सभ सौदाकारी अभिकर्ता के रूप में प्रमाणन के लिये समुक्त प्राधान्य पर दे सकत थे। श्रम-यायालय की जांच के बाद अन्यथा के सौदाकारी अभिकर्ता के रूप में प्रमाणित करता था। एक समय में किसी स्थानीय क्षेत्र के एक ही स्थान या स्थानों के दूरी के संबंध में एक से अधिक सौदाकारी अभिकर्ता नहीं होत थे। कमचारियों द्वारा निर्वाचित प्रतिनिधियों के स्थान पर एक पंजीकृत श्रमिक सभ की तथा पंजीकृत श्रमिक सभ के स्थान पर एक पंजीकृत सभान की प्राथमिकता दी जाती थी। दो सभानों या दो सभों की स्थिति में बड़े सभान या सभ के श्रम सभान या श्रमिक सभ के स्थान पर प्राथमिकता दी जायगी। सौदाकारी अभिकर्ता के रूप में प्रमाणन के लिये बाद के प्राधान्य पर प्रातिबंध लगाया गया था। एक प्रमाणित सौदाकारी अभिकर्ता की श्रम स्थिति पर श्रम-यायालयों द्वारा नए प्राधान्य पत्रों पर तबतक साधारणतया विचार नहीं किया जाता था जबतक पूर्व सौदाकारी अभिकर्ता के प्रमाणन का तिथि का एक वर्ष न हो गया हो तथा उन मामलों में भी यही प्रक्रिया अपनायी जाती थी जहाँ कोई सामूहिक समझौता न लागू किया गया हो और यदि कोई सामूहिक समझौता लागू किया गया है तो उसकी तिथि में एक मास न बीत गया हो। श्रम-यायालयों का अधिकार था कि वे सौदाकारी अभिकर्ताओं के प्रमाण पत्रों को रद्द कर दें यदि उन्होंने लगातार तीन महीने में अधिक उन शर्तों को न पूरा किया हो जिनके द्वारा

पर उह सौदाकारी अभिक्ता प्रमाणित किया गया था, या वे सामूहिक समझौते की किसी शर्त का कार्यान्वित करने में असमर्थ रहें हो या फिर उहान श्रमिक सघ विधान के अंतर्गत अनुचित कार्यवाही की हो।

एक प्रमाणित सौदाकारी अभिक्ता का कुछ विशेषाधिकार और सुविधाय मिलती थी। इनके द्वारा नियोजक के साथ वातालाप करने के लिये कमचारियों के साथ सभी अभिक्ता प्रतिस्थापित कर दिये जाते थे और जबकि सौदाकारी अभिक्ता का प्रमाणित वापस नहीं कर लिया जाता था तबतक यह संस्थाओं के कमचारियों का और न सामूहिक सौदाकारी करने तथा सामूहिक समझौते द्वारा उह वाधन का अधिकार होना था और जिसके लिये उहें प्रमाणित किया जाता था। कमचारियों की ओर से प्रमाणित सौदाकारी अभिक्ता का सभी सूचनाएं देनी और प्राप्त करने होती थी तथा सामूहिक समझौते करने के लिये विशेष मार्ग। पर दूसरे दल के साथ बिचार विमर्श करना होता था। सूचनाओं की प्रतिवित्तियां समुचित सरकार और संसदन अधिकारियों को भी भेजनी होती थी। एक बार उनके द्वारा किये गये सामूहिक समझौते में बार बार परिवर्तन करना वाञ्छनीय नहीं था। इस कारण यह व्यवस्था की गई थी कि जब एक सामूहिक समझौता लागू होता उसमें निम्नित किसी भी विषय के संबंध में परिवर्तन की सूचना या तो समझौते की शर्तों के समाप्त होने के पूर्व दो मास के भीतर या समझौते के अवसान के पूर्व ही दी जा सकती है। प्रमाणित सौदाकारी अभिक्ता और नियोजक के बीच हुए सामूहिक समझौते को (अ) उस नियोजक तथा (ब) उस सौदाकारी अभिक्ता तथा संस्थान या संस्थान के वर्ग के सभी कमचारियों का जिनके लिये सौदाकारी अभिक्ता प्रमाणित है मानना होना था।

दूसरे दल में प्राप्त सूचनाओं का उत्तर देना दोनो दलों के लिये अनिवार्य कर दिया गया था। उनके उत्तरों में प्रत्येक दल का के विशिष्ट भाग जो उहें स्वीकार्य है तथा उस स्थिति में जब उहें मांग अस्वीकार्य है तो ऐसी अस्वीकृति के कारण देन पड़ता था। यह उत्तर मात्र दिन के भीतर देना होता था। किंतु दलों के बीच समझौते द्वारा इस अवधि को बढ़ाया जा सकता था। समझौते पर पहुँचने के लिये निर्धारित रूप में दूसरे दल के साथ सामूहिक सौदाकारी करना भी दलों के लिये अनिवार्य होता था। इस तरह से प्रारम्भ सामूहिक सौदाकारी को १४ दिन के भीतर किसी निष्पक्ष पर पहुँच जाना चाहिये। समझौते की शर्तों के उल्लंघन या उनकी व्याख्या में उत्पन्न सभी विभेदों को बिना काम बन्द किए, अधिनियम या अन्य माधनों द्वारा अनिमित्त निवटारे के लिये प्रत्येक सामूहिक समझौते में व्यवस्था की जाती थी। प्रत्येक सामूहिक समझौते के पञ्जीकरण की भी व्यवस्था की गई थी। किसी भी दल में विशिष्ट मांगों की सूचना प्राप्त होने के बाद लाजापसांगी गवाहों में मजाने अधिकांश के समान मजोघन कार्यवाही अनिवार्य तथा अलोकोप

मागी सेवाया में विवकाधीन कर दी गई थी। मजदूर अधिपति की सामूहिक मोदाकारी में सलग्न दत्ता द्वारा सामूहिक समझौते में निगम में गहायता करनी होनी थी। सामूहिक समझौते का उम्र अवधि तक लागू रहना था और जितने कि सम्मति दी गई है और यदि किसी एसी अवधि की सम्मति नहीं की गई है तो एक वर्ष के लिये जबतक कि निगमिक प्रक्रिया के अनुसार उम्र समाप्त न कर लिया जाय।

विधेयक में हस्ताक्षर तालाबन्दी पर प्रतिबंध लगाने की व्यवस्था निहित थी जबतक कि दत्ता ने सामूहिक मोदाकारी के लिये प्रयत्न न किया है और उम्र प्रसफलता न मिली हो। परिवर्तन के लिये इच्छुक होने पर परिवर्तन की सूचना देनी होती थी और तब सामूहिक मोदाकारी करता हुआ था। किसी व्यवस्था या सामूहिक समझौते के लागू होने की किसी अवधि में मागारगनवा किसी भी कारण को लेकर हड़ताल या तालाबन्दी पर प्रतिबंध लगाया गया था। सामूहिक समझौते की प्रवर्तनावधि में केवल समुचित सरकार में प्रमाणपत्र देने के बाद कि एक नया विवाद उठ खड़ा हुआ है जो सामूहिक समझौते के समय में विद्यमान था और न तब उनके बारे में अनुमान ही हो सकता था हड़ताल और तालाबन्दी की ना सकती है।

नियानक और कमचारी दोनों के लिये अनिवार्य था कि वे सामूहिक समझौता करें। एक कमचारी को जो सामूहिक समझौते की शर्तों को नहीं मानता अपने बोनस तथा भविष्य निधि में नियानक के अग्रगण्य के नाव को न मानने की अवधि में छोटता पड़ता था तथा उसे विमर्जित भी किया जा सकता था। सामूहिक समझौते की अवधि में अवधानित हड़ताल करने वाले कमचारियों का ऐसी हड़ताल की अवधि के लिये मजदूरी तुट्टी वालन भविष्य निधि में नियोजक के अग्रगण्य तथा अन्य कोई मुविधाया पर अधिकार नहीं रहता था। सब तथा प्रमाणित मोदाकारी अभिकता जो समझौते की शर्तें मानने से इंकार कर देते थे अपनी मायता और प्रमाणन के अधिकार का खो देते थे। समझौते का उल्लंघन करने वाला व्यक्ति का ६ माह तक के कारावास या अर्धश्रम दण्ड या दान से दण्डित किया जा सकता था। अभियोग पर विचार करने वाले न्यायालय को अधिकार था कि वह उत्तरदाता के परिणामस्वरूप घोषित पक्ष की शर्त की पूर्ण या आंशिक राशि देने के लिये निर्देशन दे।

समझौते का उल्लंघन करने वाला व्यक्ति घोषित करने वाले नियोजक का तालाबन्दी की अवधि के लिये माध्य से तुलनी दर पर मजदूरी भविष्य निधि में अग्रदान तथा अन्य मुविधाया देनी पड़ती थी। नियोजक द्वारा दत्त धनराशि को भू राजस्व या वकाया के रूप में वसूल किया जा सकता था। समुचित सरकारों का उच्च प्रतिष्ठानों पर नियंत्रण कराने का अधिकार दिया गया था। नियंत्रित प्रतिष्ठानों



भारतीय उत्पादन सङ्गठन न भी इस नई विचारधारा का समर्थन किया। उन्होंने कहा कि भारतीय नियोजक बदलते हुए समय के प्रति पूरुणतया सचेत हैं और उनके अनुरूप अपने को बनाने के लिये प्रयत्नशील हैं। उनके प्रति 'रिया' ने इस बात पर जोर दिया कि जहाँ सामूहिक सौदाकारी और एन्ड्रिज पंचनिर्णय को प्रामाणिक करना चाहिये, अनिवार्य पंचनिर्णय का प्रयोग केवल आपनकालीन स्थिति में ही करना चाहिये। किन्तु यह दवा गया कि नियोजक उतना सहयोग नहीं कर रहे थे जितने की आशा थी। श्री गिरि ने जो उस समय के द्वीय श्रम मंत्री थे, समझ में उक्त भावनाएँ व्यक्त की जब उन्होंने कहा कि उनके पास ऐसा अनुभव करने के कारण है कि कुछ मामला में नियोजक केवल अधिनियम का बचना चाहते थे तथा सहायन के प्रति अनिच्छुक थे। नियोजक ने अधिनियम का विरोध और सहायन का समर्थन किया। किन्तु उनकी उक्तियों में निष्ठा का अभाव था। उनमें से अविवाण ने अभी तक अपने को श्रमिक सचता के साथ समाहित नहीं किया है और न वे समझौता करने के लिये श्रमिका के साथ विचार विमर्श सहयोग और सामूहिक सौदाकारी के लिये तयार हैं। वे उद्योग में हिस्सेदार के बजाय मालिक की भूमिका का निर्वहण करना चाहते हैं। उन्होंने अपने हृदय में समाजवादी समाज के स्वरूप में अपनी कई भूमिकाओं को नहीं स्वीकार किया है जबकि एक श्रामी की है और जिसके अन्तर्गत वह उद्योग का संचालन राष्ट्र और मनुष्य की सेवा के लिये करना चाहिये।

श्रमिक सभा का दृष्टिकोण—श्रमिक सभा के विचारों में स्थिरता नहीं रही है। पिछले कुछ वर्षों में उसमें पर्याप्त परिवर्तन हुए हैं। १९५० में संसद में जब श्रम संबंध विधेयक प्रस्तुत किया गया तो हिन्दू मजदूर सभा और अखिल भारतीय श्रमिक सभा ने अधिनियम का विरोध किया क्योंकि उनका यह विचार था कि इससे श्रमिकों के वार्ता के अधिकार का ह्रास हो जायगा। विधेयक में सर्वाधिक काल की इले सारा प्रदान की गई। अखिल भारतीय श्रमिक सभा ने भी अनिवार्य पंचनिर्णय हड़ताल पर प्रतिबंध द्वारा सगत मिद्धान्त का विरोध किया। १९४७ में औद्योगिक विवाद अधिनियम के बरतण के समय अखिल भारतीय श्रमिक सभा के महासचिव श्री ए० एम० जाशी ने द्वीय विधान सभा में कहा कि औद्योगिक विवाद विधेयक में दासता की भावना निहित है क्योंकि इसके द्वारा श्रमिकों का पिबल किया गया है कि वे 'रिक्छा या अनिच्छा' से अपने काम में लगे रहें। सिडनी वेव द्वारा प्रस्तावित मत का उन्होंने समर्थन किया कि अग्रिवाय पंचनिर्णय से हम 'सामूहिक सौदाकारी का पूरुणतया अधिनियम बर जाते हैं।' वाद में उन्होंने अपने विचार बदल दिये। नवीताल में १९५२ में आयोजित त्रिदलीय सम्मेलन में हिन्दू मजदूर सभा तथा अखिल भारतीय श्रमिक सभा ने यह विचार व्यक्त किया कि अधिनियम अवश्य रहना चाहिये और जिसे अन्तिम आश्रय के रूप में भारतीय

राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा न भी स्वीकार किया।

आन अधिकांश श्रमिक संघ यह स्वीकार करने हुए कि औद्योगिक विद्वानों का सुलभान और औद्योगिक शांति बनाये रखने के लिए उत्तम नीति प्रत्यक्ष वार्ता और ऐच्छिक पचनिरणय है राज्य हस्तक्षेप और अनिवार्य पचनिरणय के आग्रही हैं। १९५२ में १२ के भारतीय श्रमिक सम्मेलन के अवसर पर आये हुए अधिकांश श्रमिक प्रतिनिधियों ने जिसमें प्रस्तावित औद्योगिक सम्बंध विधेयक के सिद्धान्तों का विश्लेषण किया गया अनिवार्य पचनिरणय का समर्थन किया। हिंद मजदूर सभा के प्रतिनिधियों ने उस स्थिति में राज्य हस्तक्षेप की मांग की जब मशौघन अनपल हो जाय और वाता तथा सामूहिक सौदागरी द्वारा विवाद को न सुनभाया जा सके। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के प्रवक्ताओं ने विवाद सुलभाने और नियोजकों द्वारा बर्नीकरण के मामले निबटान के लिये एक स्थायी तंत्र की उत्पत्ति की मांग की।

भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के अध्यक्ष ने १९५१ के सामान्य अधिवेशन में सरकार से आग्रह अपील की कि श्रम प्रबंध संबंधों का सुधारन तथा उन विवादों में तुरन्त हस्तक्षेप करने के लिये जिनकी प्रतिक्रियाएँ समुदाय के आर्थिक जीवन में प्रतिकूल पड़ सकती हैं विधान का आस्थगन न किया जाय। यद्यपि अनिवार्य पचनिरणय के स्थान पर वाता और ऐच्छिक निबटार पर अधिक जोर दिया जान लगा था किंतु वर्तमान परिस्थितियों में अधिनियम द्वारा अधिनिरणय के निम्ने व्यवस्था करनी ही होगी जबतक कि श्रमिक संघ आन्दोलन क्षीण रहता है। हम विवादास्पद मामलों पर अस्तित्व भारतीय रेलवे कर्मचारियों मध्यान के महामधिय श्री गुरुस्वामी का मत विशेष ध्यान देने योग्य है। उन्होंने नवम्बर १९५२ में कहा कि श्री गिरी केन्द्रीय श्रम मंत्री विद्यमान अधिनिरणय तंत्र को समाप्त करने के लिये प्रयत्न कर रहे थे क्योंकि वे चाहते थे कि नियोजन और कर्मचारियों के बीच श्रम विवाद सामूहिक सौदागरी द्वारा सुनभाएँ जाय। इसका स्पष्ट अर्थ यह था कि मजदूरों की विजय और श्रमिकों के लिये असुविधा। इससे इकार नहीं किया जा सकता कि बिना अधिनिरणय पद्धति के श्रमिकों के पास आन जो कुछ है वह न मिला जाता।

अनिवार्य पचनिरणय के सिद्धान्त को विदेशों के श्रमिक संघों द्वारा, विकास की अपनी प्रारम्भिक अवस्थाओं में भी समर्थन नहीं मिला। पूर्णरूपेण अनिवार्य पचनिरणय को विरुद्ध है और यदा-कदा ही सफल होता है या आश्रय लेता त्रिगुण मस्तिष्क में स्वमेव मस्तिष्कित नहीं होता यथाकि यथानिक समोन्नत व्यवहार में निष्प्रभ है। १९३४ में श्रमिक संघ सभा ने अनिवार्य पचनिरणय के विरोध के कृत निश्चय को पुन दोहराया। १९२८ में आयोजित औद्योगिक पुनगठन और औद्योगिक संबंध सम्मेलन ने विचार किया कि 'वार्तालाप तंत्र में अनिवार्यता के तत्त्व का प्रयोग

अस्वीकार्य और अवाञ्छनीय होगा।' ब्रिटेन में, युद्धकाल को छोड़कर, साधारण औद्योगिक विवादों को सुलझाने के लिये अनिवार्य पंचनियम को लागू करने के विषय में कोई प्रयत्न नहीं किये गये। औद्योगिक सम्बन्धों का ढांचा मुख्यतया ऐच्छिक आधार पर खड़ा किया गया था। युद्धकाल में आपतकालीन स्थितियों से निपटने के लिये दलों की पारस्परिक अनुमति से ऐच्छिक पद्धति पर अनिवार्य पंचनियम अध्यापित किया गया था। द्वितीय विश्वयुद्ध के बाद प्रवर्तमान आपवादिक परिस्थितियों के कारण सेवायोजन प्रवस्थाओं और राष्ट्रीय पंचनियम आदेश १९४० के अन्तर्गत लागू की गई वह पद्धति ब्रिटिश श्रमिक संघ सभा और ब्रिटिश नियोजक प्रमुखान की सम्मति से १९५१ तक चलती रही। अब उक्त आदेश का स्थान औद्योगिक विवाद आदेश १९५१ ने ले लिया है। इस आदेश में अनिवार्य पंचनियम सिद्धान्त की व्यवस्था है किन्तु सेवायोजन की प्रवस्थाओं और शर्तों के संवर्धन में इसका अनुवर्तन अनिवार्य नहीं है। इसमें हड़ताल और तालाबन्दी के समाप्ति के भी समाप्त कर दिया है। आदेश का उद्देश्य वर्तमान विचार विमर्श तंत्र को पुनर्स्थापित करने के बजाय उसे और सशक्त बनाना है। इस ताल पर ज़ार देने की आवश्यकता है कि ब्रिटिश उद्योगों में वेबल नियोजन और नमचागिया की इच्छा सहमति से अनिवार्य पंचनियम के सिद्धान्त को लागू किया गया था। इसे बाहर से लाया नहीं गया था। इसलिए वास्तविक रूप में यह अनिवार्य नहीं था।

अमेरिकन श्रमिक आन्दोलन अपरिचित रूप में अनिवार्य पंचनियम का विरोधी है। इसका विश्वास है कि अनिवार्य पंचनियम का अधः अनिच्छित दासत्व, नागरिक स्वतन्त्रता का निवर्तन और व्यक्ति स्वतन्त्रता का ह्रास है। अमेरिकन श्रमिक संघान ने विचार व्यक्त किया है अमेरिका के श्रमिक दासता के भागे नहीं समझेंगे नहीं करेंगे और न वे अपनी इच्छा के विपरीत उन परिस्थितियों में काम करेंगे जो उनके लिये हानिकारक हैं। यह उनका निर्विचारित मत है कि अनिवार्य पंचनियम औद्योगिक शांति को प्रवर्तित नहीं करती। इससे केवल औद्योगिक विवादों की अवधि बढ़ जाती है। यह सामूहिक सौदाकारी का नाश करके वाद-शीलता को पुनर्स्थापित करती है।

भारत में संघों के विचार इस भय पर आधारित प्रतीत होते हैं कि श्रमिक चूँकि समुचित रूप से संगठित नहीं हैं इसलिए वे सौदाकारी में नियोजन की अपेक्षा कमजोर हैं। और राज्य का हस्तक्षेप कमजोर पल के पक्ष में होकर न केवल उचित मतुलन बनाये रहेगा बल्कि शक्तिशाली दल के शोषण से उसकी रक्षा भी करेगा। लगता है कि राज्य का सहायता और सहयोग पर निर्भर रहने में श्रमिक संघ आंदोलन और औद्योगिक संघों विशेषकर उन स्थानों और उद्योगों में जहाँ श्रमिक स्वयं संगठित हुए हैं पर पड़ने वाले संभावित प्रभावों के बारे में बहुत कम जानकारी है। श्रमिक संघों की संपन्न परी पर खड़ा होना है। उन्हें बिना किसी बाहरी

महायत्ता के अन्तर्गत घर स्वयं ठीक करना है।

मरकार का दृष्टिकोण—मरकार के दृष्टिकोण में कोई गति नहीं रही है। अनिवार्य पंचनिर्णय आवश्यक समझा गया है किन्तु इसके साथ ही मरकार ने एक निम्नतर और व्यापक सामूहिक मोर्चाकारी की पद्धति पर भी जोर दिया है। इस दिशा में प्रारम्भिक प्रयत्न औद्योगिक ताति प्रस्ताव १९४७ विभिन्न द्वितीय और तृतीय मस्बाघा की स्थापना और श्रम सबंध विधेय १९५० में लिये हुए हैं। मरकार का नक्ष्य था कि विचार विमर्श और सामूहिक मोर्चाकारी द्वारा विज्ञान का मुक्तकाया जाय। श्रम मन्त्र विधेय के उद्देश्य और कारण के विवरण में कहा गया है—“प्रगतिशील श्रम नीति का यह नक्ष्य होना चाहिये कि वह श्रम प्रश्न मन्त्रों का प्रभावित करे और जहाँ तक सब राज्य हस्तक्षेप का प्रयत्नरत न हो। एक सार्वजनिक मध्यस्थान हो, जो अपने अधिकार और अधिकार के प्रति पूर्ण मर्तब हो, जो स्वयं अपने पक्ष पर खड़ा हो और जिस किसी की महायत्ता की आवश्यकता न हो। औद्योगिक ताति शाश्वत बना मरना है। विधेय का नक्ष्य है कि निश्चित आधार पर श्रम प्रश्न मन्त्रों का निर्माण कर और यदि आवश्यकता के साथ अधिकार का नाममात्र होना के बीच तुलना का उत्तरण करने के उद्देश्य में लिया गया है। मरकार ने विचार विमर्श और सामूहिक मोर्चाकारी का विकास करने के लिए परिनिर्णय व्यवस्था की है। उपरोक्त विवरण में ध्यान रखा गया है—‘नियोजक और उनके कमचाहिया के बीच मैत्रीपूर्ण विचार विमर्श का क्षमता पर विश्वास इस विषय का मूल आधार है। विचार विमर्श के लिए प्राथमिक आवश्यकता में ही एक उचित वातावरण में प्रयत्न करना चाहिये यह नहीं कि जो हस्तक्षेप हो जाय तो मजदूर अधिकारी मर्तब पर निर्भर है।’ इसी के बीच अनिवार्य विचार विमर्श और निम्नी परिस्थितियों के अन्तर्गत अनिवार्य सामूहिक मोर्चाकारी के लिए विधेय में व्यवस्था की गई थी। फिर भी मरकार अनिवार्य पंचनिर्णय के सिद्धान्त का ध्यान के लिए दृष्टि नहीं है। वस्तुतः औद्योगिक विज्ञान अनिवार्य १९६७ की तुलना में श्रम सबंध विधेय के अन्तर्गत अनिवार्य पंचनिर्णय के विषय में अधिक कठोर व्यवस्था की गई थी। मरकार ने यह नहीं माना था कि श्रम का सामूहिक मोर्चाकारी और विचार विमर्श के विकास पर प्रतिकृत प्रभाव पड़ेगा या इसमें किसी प्रकार नक्ष्य तब पहुँचने की गति मर्तब पर जायगी तब तक कि नियोजक और मजदूर स्वयं प्रयत्न में औद्योगिक ताति का निर्माण करें और औद्योगिक श्रम प्रश्न मन्त्रों के क्षेत्र में राज्य हस्तक्षेप का प्रयत्नरत किया जाय मरकार ने स्वयं अपने सम्मुख रखा था। अनिवार्य पंचनिर्णय की परिनिर्णय व्यवस्था का श्रमिका द्वारा पमान विराध किया गया। किन्तु मरकार कुछी नहीं बकि अनिवार्य पंचनिर्णय का प्रभाव करने का निश्चय कर लिया।



सरकार की नीति १९५२ में बदली जब श्री गिरि केन्द्रीय श्रम मंत्री हो गये। अपने पद का कायभार सभालने के बाद उन्होंने बारम्बार कहा कि नियोजक और कमचारियों के बीच के संबंध कम से कम संभव राज्य हस्तक्षेप के साथ पारस्परिक अवबोध और सद्भावना द्वारा शासित हान चाहिये। बत्तीस वर्ष के अनुभव अगत श्रमिक सघों के रूप में और अगत मंत्री के रूप में ने मुझे यह भली प्रकार समझने का अवसर दिया है कि यही उचित उपागमन मार्ग है। मैं किसी विधान की अपेक्षा पूँजी और श्रम के बीच किये गये पारस्परिक समझौते पर अधिक विश्वास रखता हूँ। फिर भी मैं यह कहने में नहीं हिचकूँगा कि अब भी कुछ मामलों में काफी लोगों की नापसन्दी के बावजूद विधान उपलब्ध हो सकता है। उन्होंने नियोजकों और कमचारियों को अपने दायित्व समझने के लिये उत्साहित किया। उनका कहना था कि वे उत्पादन के दो हाथ की तरह हैं तथा उन्हें न केवल अपने दल के हित के लिये बल्कि देश की सुरक्षा और स्वास्थ्य के लिये भी आपस में मिल कर काम करना चाहिये और दोनों अपना बराबर हिस्सा लें। यदि श्रमिकों ने अपना भार वहन नहीं किया तो उद्योग का अस्तित्व ही खतरे में पड़ जायगा और इस प्रकार सोने का अडा दन पानी भुर्गा ही समाप्त हो जायेगी। नियोजकों को, अपनी ओर से उचित काय की अवस्थाओं और समुचित सुविधाओं की व्यवस्था करके श्रमिकों के अधिकार को मान्यता देनी चाहिये। श्रम और पूँजी को समुक्त उद्यम में हिस्सेदार के रूप में काम करना चाहिये तथा अपने विवेकी और विवादों को आमने सामने बैठ और बातें करके निबटा लेना चाहिये। बिना सामूहिक सौदाकारी के भारतीय उद्योग कोई प्रगति नहीं कर सकत। सफलता प्राप्त करने के लिये बहुत समय लग जायेगा। इसके लिये दोनों दलों का सहयोग आवश्यक है जिन्हें अपने कर्तव्य और दायित्व समझने चाहिये। नियोजकों को यह अनुभव करना चाहिये कि वे श्रम का शोषण नहीं कर सकत हैं और न वे उसके साथ एक वस्तु की तरह व्यवहार कर सकत हैं। उद्योगों के प्रति नियोजक और श्रमिक का एक कर्तव्य है और दोनों के अपने दायित्व और विशेषाधिकार हैं। श्री गिरि के भाषणों का यही सार था। देश की स्थिति विवादों को आन्तरिक रूप से मुक्तज्ञान के विचार को बढ़ावा देने के लिये अनुरूप प्रतीत होती थी।

राज्य उद्योगों और संस्थानों में, जहाँ श्रमिक सघ आन्दोलन विशेषकर कम उम्र या, अनिवार्य पंचनिष्ठ द्वारा सामूहिक सौदाकारी को प्रतिस्थापित करने की सशक्त इच्छा के प्रति श्री गिरि जागरूक थे। इससे श्रमिकों और नियोजकों के बीच असमान संघर्ष में अच्छे परिणाम निकलने की संभावना थी। इस मत के समर्थक चाहते थे कि जबनक वे उसके लिये तयार न हो जायें सामूहिक सौदाकारी की अग्निपरीक्षा स्थगित रखी जाय। लेकिन श्री गिरि इस मत के थे कि अधिक समय तक अधिक सारभूत मिलने वाले लोगों के लिये कमी-कमी तात्कालिक लाभ छोड़ने

पडते हैं या फिर उन्हें प्रायः उनके मदभ में रखना पड़ता है। फिर भी अनिवाय पचनिर्णय के समयको की सतक विचारधारा की प्रशंसा करते हुए वे अन्तिम लक्ष्य की प्राप्ति के लिये खतरा मोल लेने के लिये तयार थे। १९५२ में सरकार की नीति, जसाकि उस काल में समय-समय पर दी गई, केन्द्रीय श्रम मन्त्री की उत्तिया से स्पष्ट है, कुछ खतरा उठा लेने के लिये इच्छुक प्रतीत होती थी। इच्छित परिणाम लाने के लिये सरकार विद्यमान विधानों की जांच कर रही थी। श्री गिरि जानते थे कि आपतकालीन स्थिति में सरकार का हस्तक्षेप आवश्यक हो जाता है। इसलिए उन्होंने प्रस्ताव रखा था कि 'आपतकालीन स्थिति को, जब भी पैदा हो, समुचित विधान द्वारा, यदि विधान सभा का अधिवेशन चल रहा हो, और यदि विधान सभा का अधिवेशन न चल रहा हो, तो अध्यादेश निगमित करके सभाला जा सकता है। श्रम संबंधों के अपेक्षित विधान में भी आपतकालीन स्थिति के लिये स्थायी व्यवस्था निहित की जा सकती है।'

श्री गिरि वास्तविक अनिवायता की आवश्यकता के प्रति पूर्णतया सजग थे किन्तु उनका विश्वास था कि अनिवाय पचनिर्णय के स्थान पर सामूहिक सौदागारी के साहसी परीक्षण के लिये वह समय उपयुक्त था। इस साहसिक क्रिया में संगठित श्रमिकों और नियोजकों का अपने साथ ले चलने की वे आशा रखते थे। किन्तु उनकी आशाएँ पूरी नहीं हुई और धीरे-धीरे उन्होंने अनुभव किया कि १९५२ के उनके विश्वास की तुलना में वस्तुतः अनिवायता की अधिक आवश्यकता थी। उन्होंने अपने मत में संशोधन किया और जिसमें १९५२ के अन्त तक आमूल परिवर्तन हो गये। उन्होंने १९५३ के अन्त तक अपने उस परिवर्तन को केन्द्रीय और राज्य सरकारों की नीतियों में स्पष्ट किया तथा जनवरी १९५४ में आयोजित १३ वें भारतीय श्रमिक सम्मेलन के अधिवेशन में कहा कि वर्तमान परिस्थितियों के अंतर्गत उन्हें विश्वास है, श्रम विवादों को सुनभान के लिये अनिवाय अधिनियम लागू रहना चाहिये, यद्यपि नतीताल सम्मेलन में उन्होंने विवादों को सुनभाने के लिये अनिवाय अधिनियम को पारस्परिक विचार विमर्श द्वारा प्रतिस्थापित करने की उक्ति दी थी। गिरते हुए लाभों, बड़े पमान पर छँटनी और प्रथम पंचवर्षीय योजना के अति आवश्यक क्रिया बचन के कारण अनिवाय अधिनियम को बनाये रखने की आवश्यकता का उन्हें अनुभव हुआ था। उन्होंने कहा था कि श्रम संबंध विधेयक १९५० में अधिनियम के संबंध में व्यवस्था अपेक्षित विस्तृत विधान में बनी रहेगी। श्री गिरि के शब्दों में 'पूर्ण विनम्रता के साथ, मान मदन के भाव से नहीं मैं कहना हूँ कि श्री जगन्नीवनराम द्वारा लागू की गई श्रम संबंध विधेयक की अधिनियम के संबंध में धारा १० बनी हुई है तावस्तुतः मैं अपने शब्दों का ही लगभग खटन किया है। किन्तु कुछ प्रस्तावों का पचान में समय लगा। इसलिए मैं सावधानता हूँ कि यह पण्डा हुआ जो थोड़ी देर लगी।'

फिर भी उनका विश्वास बना हुआ है कि श्रमिक और नियोजकों के बीच किये गये पारस्परिक समझौते कानून की अपेक्षा अधिक मूल्यवान हैं क्योंकि ऐसे समझौते स्थायी होते हैं और बहुत समय तक चलते रहते हैं। वे अनुभव करते हैं कि प्रजातांत्रिक प्राचार पर साठिन एक श्रमिक सच श्रमिक अर्द्धे परिणाम उत्पन्न कर सकता है। बिना अधिनियम के विवाद सुलझाये जा सकते हैं और समझौते किये जा सकते हैं। बैंक परिनिष्ठ के प्रश्न पर १९५४ में श्री गिरि ने त्यागपत्र दे दिया। उन्होंने अनुभव किया कि भारत सरकार के सेवामुक्ति बचन वाले विभाग अपनी पृथक् श्रम नीति चाहते थे। वे विभिन्न शिष्टाचारों की ओर खींचातापी कर रहे थे। और ऐसे में एक एकीकृत नीति कठिन हो गई थी। किन्तु इन सभी उत्तर चढावों और मजिम्डल सहयोगियों के साथ विभेदा के बावजूद भी वे सामूहिक समझौतों की प्रभावशीलता पर अपने विश्वास को ढिगा नहीं पाये। वे श्रम और प्रबंध से कहते रहे हैं कि उन्हें अपने आपसे विरोधी सिबिरो का नहीं समझना चाहिये। दोनों को "सामूहिक सौदाकारी की अपेक्षा सामूहिक विचार पर" अधिक बल देना चाहिये। श्री गिरि का विश्वास है कि औद्योगिक शक्ति के लिये अधिनियम "प्रथम शत्रु" है। जुलाई १९५४ में प्रतिपादित औद्योगिक शक्ति योजना में उन्होंने सुझाव रखा था कि ब्रिटेन के औद्योगिक न्यायालय अधिनियम १९१९ के अनुसार औद्योगिक न्यायालय हो सकते हैं। किन्तु उनके नियम कानून के द्वारा नहीं बरद जनता की राय पर लागू किये जाने चाहिये।

१९५४ में श्री खण्ड भाई देसाई श्री गिरि के स्थान पर केन्द्रीय श्रम मंत्री बन। उन्होंने अनिवार्य पंचनियम के महत्त्व को स्वीकार करते हुए सामूहिक सौदाकारी के प्रयत्न की उसी नीति का अनुसरण किया। वस्तुतः अनिवार्य अधिनियम स्थायी हो गया है। अधिकांश राज्य सरकारें अनिवार्य पंचनियम के पक्ष में थी और बनी हुई हैं। यहाँ तक कि १९५२ में उन्होंने श्री गिरि का समर्थन नहीं किया जब उन्होंने निर्भीक हज़र परिनिष्ठ पुस्तिका में अनिवार्य पंचनियम को निकाल देने का प्रस्ताव रखा।

श्री देसाई ने १९५५ के मध्य अपने समालोचनात्मक रेडियो भाषणों में से एक में कहा कि श्रम प्रबंध सहयोग के बारे में नये सिरे से सोचने की आवश्यकता है। पिछले आठ वर्षों के अनुभव से पता चलता है कि अनिवार्य पंचनियम एक श्रमिष्ठ वरदान नहीं रहा। यद्यपि बड़े पमाने पर औद्योगिक हड़तालों को टाला गया है किन्तु इसने श्रमिक और नियोजकों के बीच तनाव और पृथक्त्व का वातावरण पैदा कर दिया है। श्रम प्रबंध सहयोग की समस्या को अनिवार्य पंचनियम ने अत्यावश्यक बना दिया है। फिर भी, जबतक स्वस्थ श्रम प्रबंध संबंध स्थापित नहीं हो जाते, विधान द्वारा स्थापित अधिनियम तक काय करेगा और उसे अवश्य करना चाहिये, ताकि अव्यवस्था या उत्पादन के बंद होने को रोका जा सके। यह

अनुभव किया गया था कि पारस्परिक समझौते पर अधिक बल देने से स्वतः सत्तो-  
प्रद परिणाम निवृत्तन की संभावना है फिर भी जब समझौते की अन्य सभी रीतियाँ  
असफल हो जाती हैं तो अनिवार्य पचनिएय के माध्यम से हस्तक्षेप करने के सरकार  
के अधिकार को छोड़ देना आवश्यकपूर्ण होगा। अनिवार्य पचनिएय के अधिकारता इस  
बात पर सहमत है कि इसका प्रयोग यदा उदा और केवल अंतिम आश्रय के रूप में  
ही किया जाना चाहिये।

भारत सरकार ने बिना राज्य हस्तक्षेप के अपने विवादा का निवटारा करने  
हेतु दला को अवसर प्रदान करने के लिये औद्योगिक विवाद विधान में एच्छित पच-  
निएय की व्यवस्था की। अनिवार्य पचनिएय से सम्बद्ध व्यवस्थाएँ कुछ परिवर्तन के  
साथ बनी रही। इसलिये औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ में १९५६ में संशोधन  
किया गया। एच्छित रूप में विवादों को पचनिएय के लिये भेजने के सम्बन्ध में एक  
नई धारा जोड़ी गई। वस्तुतः अधिनियम में यह एक महत्वपूर्ण अभाव था। लम्बे  
समय से चलते आ रहे विवाद विवाद के उपरांत भी लगभग ६ वर्ष बाद एच्छित  
पचनिएय की व्यवस्था की गई। जहाँ वही औद्योगिक विवाद प्रारम्भ हो या प्रारम्भ  
होने की आशंका हो तो निश्चित समझौते के आधार पर इस नियोजन और पच-  
निएय द्वारा पचनिएय के लिये उन व्यक्तियों को, जिनके नाम समझौते में उल्लि-  
खित हैं भेजा जा सकता है। सरकार द्वारा विवाद को 'मायालय या 'मायाधिकारण  
को भेजने से पूर्व ही दला का इस प्रकार पचनिएय के लिये विवाद गन्धित करना  
होना है। समझौते की एक प्रति सरकार को भेजनी होती है जिसे वह १४ दिन के  
भीतर प्रकाशित करती है।

यह सुनाव भी दिया गया कि सभी उद्योग और संयामुक्तियों का लानाप  
योगी या अनौपयोगी संवाधा के रूप में वर्गीकृत किया जाना चाहिये। जहाँ तब  
लानौपयोगी संवाधा का प्रश्न है, सरकार को सभी अनिवार्य विवादों का अनिवार्य  
पचनिएय के लिये भेजने और हडताल तथा तालाबों पर रोक लगाव का अधिक-  
कार होना चाहिये। लानौपयोगी संवाधा के सम्बन्ध में सामूहिक सौभाग्य की  
के लिये पूर्ण स्वतंत्रता दी जानी चाहिये तथा पारस्परिक सहमति द्वारा सौभाग्य का  
सुलभान के लिये एक स्थायी विचार विमर्श तंत्र के गृहण पर बल देना चाहिये। इस  
संवाधा में अनिवार्य पचनिएय का परिहाय करना चाहिये किन्तु सरकार का विचार  
विमर्श संवाधा तथा पचनिएय के लिये एक पथ पर तंत्र के गृहण प्रवर्धन में सहा-  
यता प्रदान करना चाहिये। दला का उत्साहित करना चाहिये कि वे अधिक से  
अधिक जहाँ तक संभव हो पारस्परिक विचार विमर्श एच्छित संगठन और पच-  
निएय पर ही विश्वास रखें। सरकार का अन्तर्गतता से संवाधा में एक गिद्धांत के  
प्रकाशन को आवश्यकपूर्ण बनाना चाहिये और यदि इसे नहीं सफलता मिलती  
है तो इसका उपयोग दोहोरे से संवाधा में भी करना चाहिये। किन्तु बहुत से

राज्य इसे अलोकोपयोगी सेवाओं में परीक्षण हेतु भी प्रयोग करने के पक्ष में नहीं है।

अनिवार्य पचनिएय के अविच्छेद प्रायः कामवाली तथा काय दिनों की हानि की गिरती हुई सस्या से अनिवार्य पचनिएय की सफलता को सूचित करते हैं। किन्तु इन आकड़ों के अत्यन्त सावधानी से ही स्वीकार करना चाहिये। पचनिएय के परिणामस्वरूप परिहृत कामवाली के पर्याप्त आकड़े हमारे पास उपलब्ध नहीं हैं। इसी प्रकार हड़नाला की सख्या का अनुमान लगाना जो पचनिएय के अभाव में घटी होती बहुत बठिन है। इसकी भी बहुत संभावना है कि यदि अनिवार्य अधिनिएय की व्यवस्था न होती तो भी हमारे देश में घटित कामवाली की सख्या में कोई प्रभाव न पड़ता और न हड़नाला तथा तालाबों की सख्या में काफी वृद्धि हो गई होती।

यह भी समान रूप में सही है कि संभावना और अच्छे सम्बन्धों का प्रायः साथ हो गया है तथा प्रत्येक पक्ष दूसरे के विचारों का लक्ष्य चिन्तित है। प्रत्येक पक्ष अपने विरोधी को हटाने के लिये कृत्युक्त योजना में तल्लीन रहता है। वे उद्योगों को उत्तम बनाने और व्यवस्थित रखने के अपने दायित्व की उपेक्षा कर बैठे हैं। ऐसी अभिवृत्ति में वस्तुतः औद्योगिक शांति स्थापित नहीं होनी। वर्तमान शांति से न ता पूँजी को संतोष मिला है और न श्रमकों। पचनिएय की मरम्मत उपलब्धता न श्रमिक नेताओं के अस्तित्व में अनुत्तरदायी विचारों का मूलन कर लिया है। प्रायः ही अस्तित्व मांग प्रस्तुत की जाती है। विचार विमर्श के लिये आयद ही कभी प्रयत्न किया जाता है। और कोई भी अपनी बात स्पष्ट रूप में सामन रखने के लिये इच्छुक नहीं होता।

आजकल श्रमिक मध्य मण्डल एक प्रकार की विधि सहायता समिति में आ गया है। वे अपनी सारी शक्ति विभिन्न यायाधिकरणों और यायागियों में मुकदमा लड़ने और बाल की खाल निकालने वाले तर्कों में लगा देते हैं। जिस शक्ति को श्रमिक सघ आन्दोलन को स्वस्थ और सशक्त बनाने में लगाना चाहिये उसका दुरुपयोग और अपव्यय किया जा रहा है। सदस्या की अस्थिरता अल्पसंख्यक अल्पसंख्यक निया कलाप सदस्यों की सामान्य उदारता अन्तराधीन स्पर्धा और राजनैतिक उद्देश्यों के लिये श्रमिक सघों का शासन अब भी है। वस्तुतः ऐसा प्रतीत होता है कि पचनिएय की भारी सुविधाएँ उपलब्ध होने के परिणामस्वरूप श्रमिक सघ कुतुरमुते की तरह पड़ा हो गया है। उनमें से एक अच्छी सस्या में मध्य जय यायाधिकरणों या यायालयों के समक्ष मुकदमा हार जाते हैं तो उनका विरोध हो जाता है। ऐसे अल्पजीवी श्रमिक सघों की उत्पत्ति निम्न अस्तित्व ही बाहरी परिस्थितियों पर निर्भर करता है श्रमिक सघ आन्दोलन का कमजोर बना देता है।

विभिन्न अधिनिएय मंडलों यायाधिकरणों और यायागियों के परस्पर

विरोधी परिनिणयो ने सभ्रम और अनिश्चितता पदा कर दी है। फलतः औद्योगिक याजना और प्रगति कठिन हो जाती है। उद्योगपतियों को श्रम प्रमाणा, जिन्हें उन्हें मानना होगा वे वारे में पूर्ण सूचना होनी चाहिये तानि वे उनके लिये पर्याप्त व्यवस्था कर सकें। औद्योगिक सन्ध नीति को प्रमुख बाता को स्पष्ट और निश्चित रूप से किसी उपयुक्त विधान के अंतर्गत उल्लिखित कर देना चाहिये। औद्योगिक बातावरण में इच्छित परिवर्तन सामूहिक सोदावारी पर अत्यधिक विश्वास रखकर लादा जा सकता है। इससे द्वार नहीं किया जा सकता कि औद्योगिक विवादों को सुवर्णमयी राति के रूप में अनिवार्य पंचनिणय की उपलब्धता से औद्योगिक मण्डलों के आंतरिक नियंटारे की प्रनिया को बाधा पहुँचती है। विवादों के ऐच्छित नियंटारे की प्रनिया को तबतक पुरणतया प्रयोग में नहीं लाया जा सकता जबतक अनिवार्य पंचनिणय की अवस्थिति रहती है। अनिवार्य पंचनिणय के अभाव में दल विचार-विमर्श करने और किसी स्थायी समझौते पर पहुँचने के लिये समय होने तथा समझौते के लिये सशक्त भावना भी पदा होगी। विवादिया और सामान्य समुदाय को होने वाली कठिनाइया की तत्र अधिक स्पष्ट और विशद अनुभूति होगी। जब उहे विवाद के परिणामस्वरूप होने वाली हटताल या तालाबदी के परिणामों की पूर्ण अनुभूति होगी तब वे विभेदा को सुवर्णमयी के लिये अपनी ओर से भरसक प्रयत्न करेंगे तथा उसके लिये प्रयत्नशील और उत्सुक होंगे। राज्य हस्तक्षेप नियोजक और कमचारियों के सर्वोत्तम हित में नहीं है। औद्योगिक शानि यायाय तथा यायाधिकरण के निणयो द्वारा आरोपित नहीं की जा सकती है। इस तो स्वयंमय ही ठोस बनाना है। अधिनियमों के निणयो से तो कवल कटुता असतोष, बढ्ढमून शयुता और मनमुटाव का प्रजनन हाता है। उनमें लाना की नतिरता विनष्ट हान और सदब के लिये बाह्य सहायता पर आधारित होने की सम्भावना भी रहती है। पृथक्ता और अलगाप की भावना जा उद्योग में विकसित हाती है श्रम और पूजी के बीच माणेशरी की भावना के लिये भी घातक है। उनमें धर्मिक मणवत्ता के विश्वास में भी बाधा पड़ेगी। धर्मिक संध पर श्रमिका का विश्वास समाप्त हो जायगा। राज्य पर अत्यधिक निर्भरता का परिणाम सगठन में शिथिलता और धर्मिक संध में अनुशासन की कमी के रूप में प्रतिपन्न हो सकता है। इससे उनका मन्स्यता और सगठनात्मक शक्ति पर भी प्रभाव पड़ेगा। यह धर्मियों के व्यक्तित्व की वृद्धि और विकास को ही नहीं बल्कि अपने आत्मविश्वास और आत्मनिर्भरता की क्षमता तथा उनके उत्तरदायित्व और दायित्व की भावना को भी प्रभावित करेगा।

पंचवर्षीय याजनाया के सफल कार्याचयन के लिये यह आवश्यक है कि श्रम और प्रत्येक के बीच समुदाय के हित की भावना से सम्भव बलान के लिये बढ्ढम उठाये जायें। उनका प्रोत्साहित करना चाहिये कि वे अधिनियमों की अपेक्षा अपने विभेदा को दार्तादाप और सरावन द्वारा निपटायें। यदि दला को बातालाप में असफलता

निनी है तो उन्हें अपने विभागों को ऐच्छिक पंचनिरुप के लिये सौंप देना चाहिये। अनेक अच्छे प्रयत्न के लिये श्रमिकों का नियोजन के साथ अनुरूपित्व बाँट लेने चाहिये। ये उद्योग के निर्माण और नियंत्रण में अपना हाथ चढ़ाते हैं। वस्तुतः समय भी आ गया है जब श्रमिकों का प्रयत्न में हिस्सा लिया जाय। कुछ सदस्यों ने अगस्त १८५५ में कर्मचारी विधेयक पर वहाँ के मजदूर मन्द में इस बात पर जोर भी दिया। श्रम सहायता न इस विषय पर एक ठोस नीति यावना आना का नेत्री थी। बाद में कुछ बुद्धिमान मजदूरों ने उद्योग के प्रयत्न में श्रमिकों के भाग ग्रहण की यावना लागू की। यह है। औद्योगिक प्रगति में इन प्रकार के परिवर्तनों को पूरा मान्यता है कि श्रम और प्रयत्न के बीच एक नौम तक निकट महसूस होना चाहिये जिन श्रमी तक व्यावहारिक में समझ नहीं समझा जा रहा है।

यावना आना न कुछ मोनादा के साथ श्रमिकों के साथ बनाए जाऊँ और सामूहिक मोनाकारी के तत्त्व के अन्तर्गत की औद्योगिक मजदूरों के आचार के रूप में मान्यता प्रदान की है। उन्होंने कहा है कि विद्या का सुवर्णन के लिये जो एक उद्योग में नियुक्त श्रमिकों के सामान्य हितों का प्रभावित करना है सामूहिक प्रयत्न किया जाना चाहिये। नियंत्रण और श्रमिकों के साथ का अपना समझौते हुए बात के लिये एन्ड्रिय गेन्टिनी ही अपनानी चाहिये। बाहरी महसूसना से या उनके बिना उन्हें निकट तक बढ़कर अपने विभागों का मनान्न करना चाहिये। यदि वे अपनी समझौता का सुवर्णन में स्वयं अनुभव हैं तो उन्हें ऐच्छिक पंचनिरुप के लिये उनकी प्रति का देना चाहिये।

बिना काम के लिये विवादों का सुवर्णन के लिये काफी सख्या में समझौता बना जाय न सामूहिक मोनाकारी की नीति की वास्तविक प्रति समझा जायगी। नियंत्रण और कर्मचारियों के लिये यह न्यायिक सुवर्णनीय और दायित्व पूरा माँगा होगा। छाट-काट विवादों का वातावरण और माँगा द्वारा आमाजी में सुवर्णना या मकना है। सामूहिक मोनाकारी के वास्तविक मूल्य का वस्तुतः समझौता द्वारा आका गाना है जिनमें कार्य की अवस्थाओं के मजदूरों में महत्वपूर्ण शर्तें गिहित होती हैं तथा जिन औद्योगिक मजदूरों का आशय लिये विभागों का सुवर्णन का व्यवस्था होती है। अनी हाथ से न अहमसावाद में सिद्ध गया समझौता एक अच्छा उदाहरण है। दो के विभिन्न उद्योगों में या इसी प्रकार के मनान्न होना चाहिये। हड़ताल या तलावनी के अभाव या उनकी व्यापकता और गहराई के अवधान की अपेक्षा यह मान्यता अनेक महत्वपूर्ण है। हम औद्योगिक उत्पादन के विभिन्न दला द्वारा स्वयं निर्मित म्यामों औद्योगिक शान्ति चाहते हैं। यदि अमानि और असंतोष खतरनाक या से विद्यमान रहे तो कृत्रिम या अगति गति व्यर्थ है। सामूहिक समझौता की भी नियंत्रण और व्यापक परिनिष्ठा में नहीं होना है।

किन्तु वर्तमान स्थिति विनियम ही माँगापूरा नहीं है। सामूहिक मोनाकारी

की जड़े जमी नहीं है। उसकी सफ़रता भी, जिन सभी चाहते व आशा से बहुत कम रही है। राज्य ने अधिकाधिक अनिवार्य पंचनित्य पर भरासा किया है। श्रमिकों ने भी अपना विश्वास अनिवार्य पंचनित्य राज्य नियंत्रण और राज्य विनियमन पर प्रगट किया है। नियाजका न भी विवादा के एन्डिज निगटारे को महत्त्व नहीं दिया। वनमान म्यति में प्रत्येक दल सामूहिक सौदाकारी में विश्वास तो प्रगट करता है किंतु बाद भी दल उसे व्यवहार में नहीं अपनाता चाहता। उनमें से प्रत्येक की अपनी सीमाएँ हैं। जवनाक यह म्यति बनी रहती है, सामूहिक सौदाकारी की अधिक प्रगति की आशा नहीं की जा सकती है।

वर्तमान समय में मनकय अनिवार्य पंचनित्य के पक्ष में है। किंतु राज्य हस्तमैप की माना और स्वरूप तथा वह अस्थायी जय इसका प्रयोग करना चाहिये के विषय में कोई सबसम्पत्ति नहीं है। इस विषय पर विभिन्न दलों के मत अस्पष्ट और परिवर्तनीय हैं तथा विचारधाराओं में बहुत अधिक सन्नत हैं। इसे कोई ह्द्वार नहीं करेगा—कि कभी-कभी और कुछ परिस्थितियाँ में अनिवार्य पंचनित्य आवश्यक और वाछनीय होता है। राज्य के हस्तमैप या स्वल्प, मात्र और समय अवसर की आवश्यकता द्वारा निर्धारित होना चाहिये। राज्य का औद्योगिक सबधा के क्षेत्र में सामाजिक योग्य और कमजोर दल का शक्तिशाली बनाने के उद्देश्य से हस्तमैप करना चाहिये ताकि अन्तर्गत यह अपने परा पर स्वयं खड़ा हो सके और अपने विभेदा का वातावरण और सामूहिक सौदाकारी द्वारा सुलभायें। ऐसा कुछ भी नहीं करना चाहिये जिसमें श्रमिक सभा में कमजारी आये तथा विवादा के आंतरिक और एन्डिज निगटारे में बाधा पड़े।

हमें यह ध्यान में रखना चाहिये कि कानून के शब्दों की अपेक्षा औद्योगिक सबधा के नियमन के लिये कानून का निष्पादन तथा कानून के क्रियान्वरण के लिये उचित वातावरण का निर्माण अधिक महत्वपूर्ण है। तीनों दलों—राज्य, नियोजक और कमजारी—का स्वल्प और प्रभावशाली अभिवृत्ति का विकास करना चाहिये तथा औद्योगिक सबधा की समस्याओं का सहयोग और समझौते की भावना में हल करना चाहिये। यह नहीं भूलना चाहिये कि ये दल शून्य स्थिति में कार्य नहीं कर रहे हैं। वे सामाजिक समुदाय का एक अंग हैं। औद्योगिक सबधा का बाद एकीकृत तथा सर्वोत्तम गुणी उपचार उस समय तक संभव नहीं है जबतक हम इस विषय पर साधारण जनता को शिक्षित और अवगत न करें। दुर्भाग्यवश औद्योगिक सबधा के इस पक्ष पर समुचित ध्यान और ध्यान नहीं दिया गया है। सभी दलों द्वारा औद्योगिक सबधा की समस्याओं में समान का परिचित कराने के लिये गम्भीर प्रयत्न किए जाने चाहिये। प्रचारित जनमत श्रम और प्रवचन के बीच बिना उत्पादन का अन्यव्यवस्थापन किये विवादा के शान्तिपूर्ण हल का प्रयत्न ही नहीं बल्कि दाव के हित में दावा दल के बीच महयोग की भी वृद्धि करेगा।



केन्द्र और प्रत्येक राज्य में औद्योगिक संवर्धों के कानून का पालन करवाने और औद्योगिक शांति बनाये रखने के लिये औद्योगिक संवर्ध तंत्र की स्थापना कर दी गई है। इस तंत्र का एक महत्वपूर्ण भूमिका का निवाह करना है क्योंकि इसके द्वारा श्रम प्रवर्ध सहयोग व एक नये युग का भूतपात हो सकता है। सामूहिक मीठाकारी की गति और उसकी सफलता केवल औद्योगिक संवर्धों के कानून जिसमें अनिवार्य पंचनियम के लिये चाहे व्यवस्था हो या न हो पर ही नहीं बल्कि समुचित प्रकार के सांविधिक और असांविधिक औद्योगिक संवर्ध तंत्र तथा उन चलान वाले उत्तरदायी सेविकों पर भी निर्भर करेंगे। तंत्र का परिपालन योग्य और प्रशिक्षित व्यक्तियों का हाथ में होना चाहिए जो सद्भावपूर्ण रूप से सराफन पर विश्वास रखें और उसके लिये उनमें क्षमता तथा अभिरुचि हो और जिन पर बोना दत्ता द्वारा स्पष्ट विश्वास किया जा सके। औद्योगिक संवर्ध तंत्र के लिये संविकों को चुनने की वर्तमान रीति में काफी सुधार बाध्यनीय है। उन योग्यताओं और विशेषताओं का वर्णन करना जो एक अच्छे श्रम अधिकारी, सराफन अधिकारी और पंचनियमका म होनी चाहिए कठिन है। इन योग्यताओं को पहचानने और उचित प्रकार के व्यक्तियों का इस व्यवसाय के लिये चुनने की समुचित रीतियाँ प्रकल्पित और प्रयुक्त करनी होंगी। औद्योगिक संवर्ध व्यवसाय के लिये उन्हें विस्तृत और गहन प्रशिक्षण भी देना होगा।

वर्तमान समय में अधिकांश राज्यों द्वारा सराफन अधिकारियों की नियुक्ति उद्योगों के लिये न होकर क्षेत्रों के लिये की जाती है। यह अधिक अच्छा होगा यदि सराफन अधिकारियों को क्षेत्रों की अपना उद्योगों के आधार पर नियुक्त किया जाय। इससे वे उद्योगों के विभिन्न दलों के साथ स्वस्थ और व्यक्तिगत संबंध स्थापित कर सकते हैं तथा उद्योग की भीतरी और बाहरी कार्यकारी के विषय में अच्छा ज्ञान प्राप्त कर सकते हैं। इसके अतिरिक्त औद्योगिक संवर्ध प्रशासन में पर्याप्त अधिकारी होने चाहिये ताकि वे विभिन्न समस्याओं की ओर अधिक व्यक्तिगत ध्यान दे सकें। यह उनका कर्तव्य है कि राज्य की औद्योगिक संवर्ध नीति की समुचित व्याख्या करें तथा श्रम प्रवर्ध की अपने विवेकाधीन परस्पर और मैत्रीपूर्ण ढंग से सुलभान में सहायता करें। राज्य को ऐच्छिक आधार पर द्वितीय विचार विमर्श को प्रोत्साहन देना चाहिए। इस उद्देश्य के लिये जो तंत्र स्थापित किया गया है उसे सशक्त और जनत बनाना चाहिए। जिन उद्योगों और स्थानों में यह तंत्र नहीं है जहाँ इसकी स्थापना के लिये प्रयत्न किए जान चाहिये। विचार विमर्श तंत्र की स्थापना सरलता से की जा सकती है जहाँ नियोजकों और श्रमिकों के संगठन पर्याप्त विकसित और प्रगतिशील हैं। मजदूरी और सेवा की समस्याओं की समस्याएँ प्रत्येक उद्योग में श्रमिक और नियोजक के प्रतिनिधियों द्वारा अपने समुक्त विचार विमर्श तंत्र में माध्यम से सुलभानी चाहिये। किसी ऐसी कार्यवाही जो इसके मूल्य और क्षमता को प्रतिकूल हो व परिहरण के लिए सर्वाधिक सावधानी बरतनी चाहिये। जब समुक्त विचार विमर्श

तत्र अस्तित्वहीन या अपर्याप्त हो तो सरकार का हस्तक्षेप आवश्यक हो सकता है किंतु जहाँ तक संभव हो सरकार को अनिवार्य पंचनियम के अधिष्ठाता का प्रयोग नहीं करना चाहिये। यदि वार्तालाप द्वारा सफलता मिले तो उन्हें अनिवार्य सराफन द्वारा विवादा को सुलभान के लिये सत्यनिष्ठ प्रयत्न करने चाहिये। और जब यह रीति भी असफल हो जाय अथवा उक्त कार्य रूप में लाना संभव न हो, तो उक्त स्थिति में ही राज्य हस्तक्षेप करके विवाद को पंचनियम के लिये निर्दिष्ट कर सकता है। अधनकारी और अधधनकारी अनिवार्य पंचनियम के प्रचार की भी व्यवस्था कर दी जानी चाहिये। अधधनकारी अनिवार्य पंचनियम का प्रयोग केवल महत्वपूर्ण विवादा और आपाति स्थितियाँ में करना चाहिये। जहाँ तक अधनकारी अनिवार्य पंचनियम का प्रश्न है, 'यायाधिकरणों' के परिनिष्पन्न दोषों दलों की सम्मति से लागू किये जायेंगे। नानोदीप्त जनमत विवादियों पर दबाव डालेगा और वे शान शान अपने विभेदा को स्वयं सुलभाना सीख जायेंगे। सामूहिक सौदागरी के लिये यह बहुत बड़ा उद्दीपन होगा। यदि वर्तमान परिस्थितियाँ के अंतर्गत राज्य अनिवार्य पंचनियम के अधिष्ठाता को छोड़ने के लिये तयार नहीं है तो औद्योगिक संबंध कानून को इन्हीं दो प्रकार के पंचनियमों की व्यवस्था करनी चाहिये। इस पर विचार करने का अधिष्ठाता राज्य को ही होगा और उक्त नियम के अनुसार इसका प्रयोग किया जायगा। बोधगम्य राज्यनाति तथा दोष प्रकार के पंचनियमों का समय की आवश्यकतानुसार विवेकसंगत प्रयोग पर्याप्त समय तक औद्योगिक उत्पादों की व्यवस्था को रोकने तथा सामूहिक सौदागरी का सफल बनाने में सहायक होगा।

अभिन्न विधानों के क्षेत्र में बहुत देर बाद राज्य महत्वपूर्ण श्रम विधियों, जैसे—मजदूरी कानून, घरे, छुट्टी, सामाजिक बीमा, स्वास्थ्य, मुन्शा, कल्याण तथा कानून की अन्य अवस्थाओं के संबंध में न्यूनतम आवश्यकताओं का निर्धारण करने की ओर उन्मुख हो पाया है। इसमें अभिन्नों की शासन परिस्थितियाँ तथा अमाननीय व्यवहारों से बचाने के लिये सरकार द्वारा बारम्बार हस्तक्षेप की आवश्यकता सम्पादित हो जायगी। राज्य को श्रम प्रबंध संबंध में, उतनी जल्दी-जल्दी जितना रिश्ता बनाना पड़ता है, हस्तक्षेप भी नहीं करना पड़ेगा। जहाँ तक संभव हो, अभिन्नों के इस शासन से अधिष्ठान सामूहिक सौदागरी द्वारा नियमित होना चाहिये।

## वैधानिक क्रिया

श्रमिक सघों ने अपने उद्देश्यों की प्राप्ति के लिये राज्य नियुक्त तथा नीतियों को प्रभावित करने श्रम अधिनियमों को पारित करने का प्रयत्न किया है। भूतकाल में श्रमिक सघों को इस रीति में अधिक सफलता नहीं मिली क्योंकि श्रम-घन नीति के सिद्धांत के कारण राज्य ने श्रम प्रबंध सघों को नियमित करने से इन्कार कर दिया था। इस रीति के सापेक्षित अमहत्त्व का एक दूसरा कारण विधान सभाओं में नियोजकों का अत्यधिक प्रभुत्व था।

राजनितिक परिस्थितियाँ बदली। श्रम-घन नीति के स्थान पर राज्य नियंत्रण और विनियमन नीति को मायता दी गई। आर्थिक मामलों में राज्य ने अधिक रुचि लेना प्रारम्भ कर दिया। चूंकि कल्याणकारी राज्य के आबख को मायता दी गई थी इसलिए राज्य ने समाज के सभी वर्गों को सामाजिक याय प्रदान करने की जिम्मेदारी भ्राह ली। श्रमिक वर्गों को मनान का अधिकार मिला तथा उनकी शक्ति बढ़ गई। वे विभिन्न मामलों में हस्तक्षेप तथा मत व्यक्त कर सकते हैं जिसकी अधिकृत सरकार अवहलना नहीं कर सकती। श्रमिकों को शोषण से बचाा तथा उनके लिये किही न्यूनतम प्रमाणों की गारंटी देने हेतु श्रम व्यवस्थाओं का नियमन करना राज्य की घोषित नीति है। श्रमिकों के हितों के लिये अधिकतम यधिका सुरक्षा प्राप्त करना श्रमिक सघ कायक्य का एक महत्त्वपूर्ण नियय है। वे आशा करते हैं कि राज्य उनके कल्याण की रक्षा करे प्रगतिशील श्रम विधाना का अधिनियमन करे।

ये उद्देश्य केवल तभी प्राप्त किये जा सकते हैं जब श्रमिकों को विभिन्न विधान सभाओं और निर्वाचित निकायों में अपने प्रतिनिधि भेजने का अधिकार हो तथा जहाँ उनकी आवाज सुनी जाय। इसके अतिरिक्त मताधिकार पर्याप्त विस्तीर्ण होना चाहिये ताकि श्रम प्रतिनिधियों के निर्वाचन में भी वे अपना महत्त्व अनुभव कर सकें। मतदाताओं के लिये सम्पत्ति या उच्चशिक्षणिक योग्यता की कोई बाधता नहीं होनी चाहिये। इस रीति के प्रभावशाली प्रयोग के लिये सावधिक वयस्क मताधिकार आवश्यक है।

किन्तु समुचित वधिक उपायों का अधिनियमन एक सम्बो प्रक्रिया है। प्रायः विधि के अधिनियमन में आवश्यकता से अधिक समय लग जाता है। कायवाही बड़ी

मद गति से चलती है। फिर विधायक के बहुमत का पक्ष में करन के नियम बहुत अधिक प्रचार और सम्मिलित प्रयत्न की आवश्यकता होती है। सभा के अथवा प्रयत्न करने पर भी लाभ की मात्रा बहुत कम हो सकती है। जबल कुछ ही विधान सभ में बड़ी सुराही का दोर करन के नियम पारित किये जा सकते हैं। श्रमिक सभा की मांग की पूर्ति केवल आशियन रूप में ही सकती हैं। यह प्रतिष्ठा बढोर और धन इन दोनों भी हैं। लाभ इसमें यह है कि जब एक बार अध्यात्म नियम का जात है तो उह स्वाधिर्य और साधभूमिमाना मिल जाती है। इह मरनता से विग्रहित नहीं किया जा सकता है। यह भी गमय है कि समय की गति के साथ साथ ऐसे विधान अधिनाधिन प्रगतिशील बनत जायें। इनसे अधोगिक सभय कम और अधिन प्रति राध भूतम रह जात है। इसलिए यह रीति श्रम मामलो, जो महत्त्वपूर्ण है तथा जिनके स्थायी भूत प्रमाण निर्धारित करन की आवश्यकता है, को नियमित करने के लिए सभाधिक उपयुक्त है।

स्वतन्त्रता प्राप्ति तब भारत में उपलब्ध परिस्थितियां ने श्रमिक सभा को अधिन अधिनियमों की रीति के प्रभावशाली उपयोग के लिए प्रोत्साहित नहीं किया। विधान सभाओं में श्रमिकों द्वारा निर्वाचित अथवा नामांकित प्रतिनिधि भी नहीं थे। श्रमिक संगठन पर्याप्त विकसित न होने के कारण श्रम प्रतिनिधियों के निर्वाचन में श्रमिकों का महत्त्व नहीं जाता था। श्रमिक समस्याओं के प्रति राजनीतिज्ञों का ध्यान उदात्त था। सुधार अधिनियम (Reforms Act) १९१९ में प्रांतीय और केंद्रीय विधान सभाओं में श्रम के प्रतिनिधित्व की व्यवस्था करने का दिशा में साधारण शुभारम्भ किया। किन्तु यह प्रतिनिधित्व अपर्याप्त था। केंद्रीय विधान सभा के १४० सदस्यों में से श्रमिकों का केवल एक प्रतिनिधि था जबकि नियोजकों के २० थे। प्रांतीय विधान सभाओं में यूरोपियन, मूल स्वामियों, बालिग्य और उद्योग, शोषण तथा श्रम के नियम ८१ प्रतिशतों की तुलना में श्रमिकों का केवल ६ सीटें ही गई थी। स्वतन्त्रता प्रतिनिधित्व की यह पद्धति निमात्रता के पक्ष में अधिन की। श्रमिकों का प्रतिनिधित्व इतना कम और अमहत्त्वपूर्ण था कि उक्त प्रतिनिधि प्रभावशाली हम में काय नहीं कर सकते थे।

सभा के भाग में अत्यंत सीमित मात्राधिकार एक सत्र में बड़ी बाधा थी। मतदाताओं के नियम सम्पत्ति और शारीरिक योग्यताओं का प्रतिपक्ष था। इन शर्तों के कारण लगभग सभी श्रमिक मतदातारों में वंचित कर दिये गये थे क्योंकि वे द्वा शतों का पूरा नहीं कर सकते थे। उनकी विधेयता जगमग के सम्पत्तिशाली नहीं हो सकते थे। तथा उनमें विद्या के अभाव और श्रमिक शिक्षा के प्रति राज्य की उदासीन अभिरूति ने उनका मतदातार प्राप्त करने में बाध डाली।

श्रमिक प्रतिनिधित्व की पद्धति में बहुत कम भी थे। श्रमिकों की कम संख्या में प्रतिशतों का नियम निर्वाचन की व्यवस्था भी नहीं थी। द्वा सीटों के नियम सब

धित सरकारों द्वारा श्रमिक प्रतिनिधि नामांकित किये जाते थे। प्रतिनिधित्व की यह पद्धति बुरी थी तथा श्रमिक इस शक्ति की दृष्टि में देखते थे। यह पूरा गया अप्रजातान्त्रिक थी जिसमें श्रमिक प्रतिनिधियों को वाय करना की स्पष्टता नहीं थी।

श्रमिकों के प्रति राज्य की अभिवृत्ति भी असहायक और कभी कभी प्रतिरोधी थी। चूंकि प्रारम्भिक उद्यमी विरोधी थे इसलिए राज्य के लिये यह स्वाभाविक था कि वह श्रमिकों के विरुद्ध नियोजकों को समर्थन प्रदान करे। राज्य पूँजीवादियों के हितों की रक्षा करना चाहता था। इससे श्रमिक सच पर उन्हें किया क्योंकि राजनैतिक नेता श्रमिक दालानों से सम्बद्ध थे। अखिल भारतीय श्रमिक सच सभा ने अपने छाटक अभिवेशन में भारत सरकार की नीति का विरोध करते हुए एक प्रस्ताव पारित किया जो सभा के साथ सच के संबंध तथा व्यवसाय सच अधिनियम के अंतर्गत उनके पंजीकरण में बाधक थी। सभा ने अपने जब अधिवेशन में पुनः हड़ताल या तालाबंदी के लगभग प्रत्येक महत्वपूर्ण अवसर पर हड़तालियों को समर्थन हेतु अभियोगित करने के लिये पुलिस और मिलिट्री की नियुक्ति का बलपूर्वक विरोध किया। प्रस्ताव में आगे कहा गया— सभा का यह मत है कि नियोजकों के हित में पुलिस का प्रयोग तथा श्रमिकों को नियोजकों के विरुद्ध सुरक्षा न प्रदान करना जिसकी उन्हें प्रायः आवश्यकता होती है औद्योगिक विवादों में सरकार की तटस्थता और निष्पक्षता की घोषित नीति का विपरीत है।

हमारे देश में बहुत प्रारम्भ से ही श्रमिकों के अखिल प्रतिनिधित्व और मतों के अधिकार की विस्तीर्णता के लिये मार्ग प्रस्तुत की गईं थी। श्री बी० पी० वाडिया जो मद्रास श्रमिक सच के पीछे निदेशन शक्ति थे न १९१६ में ही श्रमिकों के महाधिकार की मांग की जब वे भारतीय सुधारों के संबंध में मसदा की दोनों सभाओं की संयुक्त समिति जिसकी अध्यक्षता लाड सेलवार द्वारा की गई के समक्ष उपस्थित हुए। इसी प्रकार श्री एम० एम० गोशी न बम्बई प्रांतीय श्रमिक सच सभा के सम्मुख भाषण देते हुए कहा, हम उस समय भिन्न थे हे जब केन्द्रीय और प्रांतीय विधान सभाओं के लिये चुनाव लड़े जा रहे थे। हम इस समय को अन्वेषण नहीं कर सकते हैं कि हमारा देश के श्रमिक वर्गों का वस्तुतः उनमें कोई प्रतिनिधित्व नहीं है और यह हमारा कर्तव्य होगा कि हम श्रमिकों के अधिकारों की निर्भीकता से मांग करें। इसलिए उनकी समस्या के अनुपात में हम श्रमिक वर्गों के प्रतिनिधित्व की मांग करनी चाहिये। हम श्रमिक वर्गों के लिये स्थानीय निकायों तथा अथ वधानिक संस्थाओं में भी पर्याप्त प्रतिनिधित्व की मांग करनी चाहिये श्री वापतिस्त्रा ने उसी सम्मेलन की अध्यक्षता करते हुए विचार प्रकट किया कि अतः यह अनिवार्य है हमारी विधान सभाओं में श्रमिकों के प्रतिनिधि हों चाहिए जिससे उनका हितों का प्रवर्तन और उनकी स्वतन्त्रता की रक्षा हो सके। यह उचित ही है कि श्रमिक संगठनों को वधानिक संस्थाओं के लिये सदस्यों के निर्वाचन में नियोजक संगठनों के समान स्तर पर रचना

चाहिये श्रमदा कम से कम श्रम मगठना की सलाह पर सरकार को नामावन करना चाहिये ।”

प्रविल भारतीय श्रमिक संघ मन्ना के विभिन्न अधिवेशना में भी विन्सीए मताधिकार की माग करते हुए प्रस्ताव पारित किये गये ताकि सरकारी सम्पत्ति में श्रमिका का पर्याप्त प्रतिनिधित्व हो सके । श्रम श्रमिक संघ और श्रमिक नेताओं ने भी विभिन्न सम्पत्ति में श्रमिका के वर्तमान से अधिक अच्छे प्रतिनिधित्व की वादनीयता पर बल दिया । भारत सरकार अधिनियम १९३६ के सम्बन्ध में नियुक्त विभिन्न आयोग और समितियाँ ने भी श्रम प्रतिनिधित्व की समस्या पर विचार किया । रॉयल कमिशन ने भी कहा कि ऐसी बहून सी दियें हैं जिनमें श्रमिका के पर्याप्त प्रतिनिधित्व से उनका और समाज का भी हित होना चाहिये । सबप्रथम, उन उपायों, विशेषकर श्रम को प्रभावित करने वाले पर समुचित रूप से विचार करने के लिये यह आवश्यक है कि श्रमिका की दृष्टि और महत्वाकांक्षाओं को उपस्थित प्रतिनिधि बहून और उन्हें ठाम प्रस्थापना में प्रस्तुत करने में समर्थ हो । विन्सीए श्रम कल्याण विधुद रूप से तथा कथित श्रम उपाय पर ही निर्भर नहीं करना । संपूर्ण रूप में नीति और विधानों की प्रवृत्ति पर इनकी भलाइ निर्भर करनी है । इस सब में हिता की रक्षा के लिये अधिक पर्याप्त श्रम प्रतिनिधित्व आवश्यक है और यदि मगठन श्रमिका को अवसर प्रदान किया जाय तो वे राष्ट्रमंडल में अच्छी सरकार का महत्व पूर्ण योगदान दे सकन हैं । इनके अनिर्दिष्ट श्रमिका का उचित प्रतिनिधित्व स्वयं शिक्षाप्रद है । राजनतिक समस्या के अंश के रूप में इनके दावा की मायता में सम्पूर्ण समाज के साथ वृद्धोत्तर उत्तरदायित्व और समुदाय की भावना उद्भूत होगी । इनके विपरीत, राष्ट्र परिपदा में श्रमिका को उचित भाग लेने में वचित करने पर वे अनि वायत, श्रम माध्या द्वारा अपनी स्थिति स्पष्ट करने के लिये अनावश्यक रूप से विद्रोह करने लगेंगे जिससे उनका और राष्ट्र का अहित होगा ।

श्रमिकों के अधिक प्रतिनिधित्व की आवश्यकता का भारत सरकार अधिनियम १९३५ के अनन्त स्वीकार किया गया । तदनुसार केन्द्रीय विधान मन्ना में श्रमिका के स्थान १ से बढ़ाकर १० तथा प्रांतीय विधान मन्ना में इनकी संख्या ६ से ३५ कर दी गई । उद्योग और वाणिज्य के मान कुल अधिन या कम श्रमिका को समान प्रतिनिधित्व प्रदान किया गया । इस प्रकार केन्द्रीय विधान मन्ना में उद्योग और वाणिज्य के नियम स्थान ११ से जबकि श्रमिका के १० । प्रांतीय विधान मन्ना में भी केवल आसाम और बंगाल को छोड़कर कुछ कम या अधिक ममानता को स्वीकार किया गया था । श्रमिक प्रतिनिधित्व के नामावन की अग्रजानातिक नीति के स्थान पर श्रमिक प्रतिनिधित्व के निवाचन की पञ्जीकृत श्रमिक संघ निवाचन द्वारा या विशेष श्रमिक निवाचन द्वारा के द्वारा व्यवस्था की गई । श्रमिक प्रतिनिधित्व के निर्वाचन की रीति के सब में विभिन्न मत थे । राजस्व श्रमिक आयोग ने पञ्जीकृत

श्रमिक सघों द्वारा निर्वाचन का समयन किया। आयोग का मत था कि यह रीति सधवाद के स्वस्थ विकास में सहायक होगी। विशेष श्रम निर्वाचन क्षेत्र को इसने सामयिक व्यवस्था के रूप में स्वीकार किया। भारत सरकार अधिनियम १९३५ ने श्रमिकों के प्रतिनिधित्व की निम्नलिखित व्यवस्था की —

सारणी ५६

श्रमिक प्रतिनिधित्व अधिनियम १९३५

प्रान्त	व्यवसाय सघ निर्वाचन क्षेत्रों के अनुसार		विशेष श्रम निर्वाचन क्षेत्रों के अनुसार		योग
बम्बई	वस्त्र सघ	३	वस्त्र (शोलापुर)	१	७
	रेलवे सघ	२			
	सामुद्रिक सघ	१			
बंगाल	रेलवे सघ	१	खनन	१	२
			रोपण	१	
	जल यातायात	१	सामान्य	४	६
मद्रास	रेलवे सघ	१	वस्त्र	१	२
			फक्ट्री	२	
	वस्त्र सघ	१	मोदी	१	४
उत्तरप्रदेश	व्यवसाय सघ	१	फक्ट्री	२	३
पंजाब	उत्तरी पश्चिमी				
	रेलवे सघ	१	सामान्य	२	३
बिहार	खनन सघ	१	फक्ट्री	२	३
केन्द्रीय प्रांत	नागपुर सघ	१	फक्ट्री	१	२
आसाम	—		विभिन्न जिले	४	४
उड़ीसा	—		सामान्य	१	१
सिंध	—		सामान्य	१	१
योग		१४		२४	३८

उपयुक्त सारणी से स्पष्ट है कि अधिनियम १९३५ ने श्रमिक सघ निर्वाचन क्षेत्रों का प्रमुखता नहीं प्रदान की। प्राथमिकता विशेष श्रम निर्वाचन क्षेत्रों को दी गई क्योंकि ३८ श्रमिक प्रतिनिधियों में से २४ का चुनाव इनके द्वारा होना था।

एक श्रमिक सघ को निर्वाचन द्वाारा होने के लिये अधिनियम में निर्दिष्टित शर्तें रखी गई थीं।

१. पूरातया या मुख्यतया औद्योगिक या निर्वाह निधि के उद्देश्यों के लिये ही एक प्रामाणिक श्रमिक सघ होना चाहिये।

२. इसकी स्थिति दो वर्ष की तथा पचीस वर्ष के लिये कम से कम एक वर्ष होना चाहिये।

३. प्रमाण पत्र देने के पूर्व गारे वित्तीय वर्ष में इसकी सम्पत्ति कम से कम २५० रहनी चाहिये तथा सदस्यों ने उस सम्पूर्ण वर्ष के लिये सदस्यता शुल्क जमा कर दिया हो।

४. रजिस्ट्रार द्वारा चुम्बक के निरीक्षण और सत्या की परीक्षा के तबपक्ष में श्रमिक सघ अधिनियम १९२६ के अन्तर्गत आरोपित किसी भी अपराधकारिता की पूर्ति इसके द्वारा की गई हो।

विभिन्न प्रांतों में इस उद्देश्य के लिये केवल २१६ सघों का मान्यता प्रदान की गई गइ थी। निम्नलिखित मासिकी में प्रांतों के आधार पर एक सघों की संख्या दिखाई गई है।

### सारणी ५७

भारतीय विधान सभा के विधान के लिये मान्य श्रमिक सघ

प्रांत	सघों की संख्या
बंगाल	१०१
मद्रास	४२
बम्बई	१५
केंद्रीय प्रांत और बरार	२
उत्तर प्रदेश	१
पंजाब	१६
उत्तर प्रदेश	२०
मिथ	१०
उड़ीसा	२
योग	२१६



स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद की अवधि में यह व्यवस्था पूर्णतया परिवर्तित हो गई है। श्रमिकों के लिये कोई रक्षित स्थान नहीं है किन्तु भारतीय संविधान में वयस्क मताधिकार के सिद्धांत को स्वीकार कर लेने के कारण श्रमिकों का मत प्रभाव गंभीर हो गया है। श्रमिकों की स्थितियों में सुधार के लिये निर्वाचित मंत्रालय और उनकी योजनाओं ने उन्हें अपने अधिकारों के प्रति जागरूक बना दिया है। साथ ही श्रमिकों में राजनतिक चेतना और शिक्षा का प्रसार भी हो रहा है। राजनतिक दल अपने निर्वाचन घोषणापत्रों में श्रमिकों के लिये उन्नत सुविधाओं की प्रतिज्ञा करते हैं। श्रमिक मताधिकार के मूल्य को अधिकाधिक समझते जा रहे हैं। श्रमिकों की सुरक्षा और उनके अधिक कल्याण के लिये जनमत विधानों का पक्षपाती रहा है। राज्य का यह उत्तरदायित्व हो गया है कि वह श्रमिकों के लिये सामाजिक न्याय और उचित स्तर की निश्चित व्यवस्था करे।

किन्तु परिवर्तित परिस्थितियों में श्रमिक सघों को उतना अधिक लाभ नहीं मिला जितना मिलना चाहिये था। उनके जन धन के साधन नियोजकों की तुलना में कम हैं। नियोजकों के शक्तिशाली साठन हैं। अपने विचारों के प्रचार के लिये उनके स्वयं के समाचार पत्र हैं। वे उपभोक्ताओं की सहज प्रवृत्ति को उकसाकर माध्यम नागरिकों की सहायता प्राप्त कर सकते हैं। फिर नियोजक थामक सघों को कमजोर बनाने के लिये प्रत्येक संभव उपाय को प्रयोग में लाते हैं। जर्मन के माध्यम से, जिसे वे प्रासानी से प्रभावित कर सकते हैं व राज्य की श्रम नीति को प्रभावित करने का प्रयत्न करते हैं। इसके विपरीत हम देखते हैं कि बहुत कम सघ अपनी पत्रिकाओं और समाचार पत्र प्रकाशित करते हैं अथवा अपने विचारों का प्रचार करते हैं। नियोजकों के प्रचार को निष्फल करने के लिये उनके पास साधन नहीं हैं। बहुत कम सघों के पास राजनतिक कोष हैं। उनका संगठन क्षीण और प्रबल अवनतिक है उनकी सदस्यता परिवर्ति अतिरिक्त अनपठ अशिक्षित तथा अज्ञानी है। यहाँ तक कि उनके स्वयं के नेता भी नहीं हैं। अभिकाण नेत्र बाहरी हैं। जबकि दूसरे देशों में सघों का राजनतिक दलों पर उनकी संगठित शक्ति के कारण अत्यधिक प्रभाव है भारत में उनका माध्यम राजनतिक दलों द्वारा नियंत्रित और निर्देशित किया जाता है।

श्रमिक आन्दोलन में एकता का अभाव है। ऐसा कोई एक राष्ट्रीय सघान नहीं है जो संपूर्ण श्रमिक आन्दोलन का प्रतिनिधित्व कर सके। श्रमिक कई सघपरत वर्गों में विभाजित हैं। उनके पारस्परिक सघर्षों के कारण इस रीति का पूरा उपयोग संभव नहीं हो पाता।

अतः यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि विधि अधिनियमन की यह रीति श्रमिक सघों की बढिनाय्या को दूर करने में प्रभावशाली नहीं है। किन्तु इस निष्कर्ष को चुनौती दी जा सकती है। क्योंकि यदि विधि नियमन की रीति सफल

नहीं हुई है तो दण्ड में इतनी शक्ति सत्ता में श्रम विधान में अधिनियमित किये गये। यह सब दिया जा सकता है कि ये विधान वस्तुतः राजनैतिक क्षेत्र में श्रमिक सभा की प्रभावशीलता को स्पष्ट करते हैं और एक आत्मिक पाठ्य दस्त पर विश्वास कर सकता है। किंतु दण्ड में श्रम विधानों के एक अध्ययन से पता चलता है कि श्रमिक सभा की शक्ति का श्रम विधानों के अधिनियमन से कोई संबंध नहीं है। इन्हें अधिकांश रूप से सोनापनारिया और सामाजिक वायव्यताओं के प्रयत्नों से पारित किया गया है। नियोजक सामान्यतया इन विधानों के विरोधी थे और सरकार उन्हें नाराज नहीं करना चाहती थी। किंतु इसके बावजूद विधानों को पारित किया गया क्योंकि भारतीय फब्रिकों की स्थिति इतनी खराब, इतनी असमाननीय और सक्षोभी भी है कि एक विदेशी सरकार भी उनका प्रति उदासीन न रह सके। ऐसा लक्ष्मणायर मिला व व्यापारिक हिता और अंतर्राष्ट्रीय श्रमिक संगठन, जिसका भारत सत्यापन सदस्य था के हितकर दबावों के कारण भी संभव हुआ। इस मत में समय में कि श्रमिक सभा की मांग के परिणामस्वरूप विभिन्न श्रम विधानों का अधिनियमन किया गया कुछ भी नहीं है। प्रथम फब्रिकों अधिनियमन जब पारित किया गया जब देश में श्रमिक सभा का अस्तित्व ही नहीं था। इसी प्रकार १९२६ में व्यवसाय सभा अधिनियम पारित किया गया क्योंकि बाहरी नेताओं, सामाजिक काम कर्त्ताओं तथा ब्रिटिश जनमत ने इसके लिये बराबर प्रारंभ किया।

स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद की अवधि में काफी सत्या में हड़तालें हुई और फब्रिकों तथा संस्थान विनियमन सामाजिक बीमा, 'यूनितेड मजदूरी, श्रम कल्याण और औद्योगिक सभा के क्षेत्र में अनेक नये अधिनियम पारित किये गये। कोई इससे यह अनुमान लगा सकता है कि ये अधिनियम अभूतपूर्व हड़तालों, जो इनके पारित होने के पूर्व पड़ित हुईं का प्रत्यक्ष परिणाम थे। किंतु यह कोई निश्चित मत नहीं है। सत्य यह हो सकता है कि लोकप्रिय नेताओं ने जो कल्याणकारी राज्य और समाज के समाजवादी स्वरूप के आदर्श के समर्थन के और जो भविष्य के निर्वाचनों में श्रमिक बग व मन का महत्व समझने थे, स्वतंत्र होकर इन विधानों को पारित किया और उनके द्वारा लाभ प्रदान किये जो वांछनीय थे। यह निष्कर्ष समझाया है कि औद्योगिक विवादा से सम्बद्ध इन विभिन्न विधानों ने श्रमिक सभा और श्रमिकों व हितों की अप्रत्यक्ष रूप से सहायता की हो। बिना राज्य की सहायता के काफी सत्या में हड़तालें पूर्ण विफल हो गईं होंगी और इस प्रकार श्रमिकों और श्रमिक सभा के मनोबल का क्षति पहुँचती। सराफन और पंचनित्य की वायव्यता नई पर स्पर्श स्थापित की जिससे श्रमिक सभा व विकास को सहायता मिली। यह भी निःसंदेह नहीं है कि यदि ये व्यवस्थाएँ उपलब्ध न होतीं तब भी काफी सत्या में हड़तालें गपन हुईं होंगी। आज श्रमिक अधिनियम अन्धेरी तरहूँ संगठित हैं और सब प्रिय मन्त्रालयों के अन्तर्गत हमारी स्वतंत्रता के पट्टे वपों में श्रमिक धान्दोलन न

प्राप्त प्रगति की है। १९१८ से १९४७ तक के श्रमिक सघवाद के सम्पूर्ण काल में श्रमिकों को जो लाभ हुए वे १९४७ के बाद की थोड़ी अवधि में प्राप्त लाभों की तुलना में महत्वहीन रह जाते हैं। इसमें कोई सदेह नहीं कि स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद की अवधि में सघों ने विधान सभाओं और राज्य नीतियों पर श्रमिक परिणामी प्रभाव डाला। किंतु नये श्रमिक विधानों का अविनियमन पूरा तथा उनकी शक्ति और प्रयत्नों के कारण नहीं हुआ।

भविष्य में श्रमिक सघों की विधि अधिनियमन की रीति पर वृद्धोत्तर विश्वास रखना पड़ेगा। पारस्परिक बीमा या स्वायत्त विनियमन की रीति असामायिक है और इसे अपनाकर श्रमिक सघ अपने लक्ष्यों को प्राप्त नहीं कर सकते हैं। एक माध्यम श्रमिक इतना निष्पक्ष होता है कि वह पर्याप्त बदला नहीं दे सकता जिससे कि श्रमिक सघ लाभकारी योजनाएँ चला सकें। श्रम कल्याण और श्रमिकों के लिये सामाजिक बीमा की व्यवस्था में राज्य अधिकाधिक रुचि ले रहा है। सामूहिक सौदाकारी की रीति भी बहुत सफल नहीं रही है। सगठनात्मक दक्षता और अनुशासन में ह्रास हो गया है। नियोजक केवल असहयोगी और असहानुभूतिक ही नहीं बल्कि विरोधी भी हैं और विवादों को मुलभूत के लिये जनता औद्योगिक सघों का अनुमोदन नहीं करती। अतः यही एक उपाय रह जाता है कि विधि अधिनियमन पर अधिकाधिक निर्भर रह जाय। श्रमिकों में शिक्षा, मताधिकार तथा राजनतिक जागृति से श्रमिक सघ भविष्य में इस रीति का सफल उपयोग कर सकेंगे। 'निर्धनता के कारण पारस्परिक बीमा की नया रीति को स्वीकार करने में असमर्थ होने तथा अपने लक्ष्यों की प्राप्ति के लिये नियोजकों के साथ सामूहिक सौदाकारी के प्रयत्नों में व्यारोपित होने से वे उसी रीति के माध्यम से अधिकाधिक प्राप्त करने का प्रयत्न करेंगे जो उन्हें उपलब्ध होगी।' १

## राजनैतिक कार्यकलाप

प्रायः यह कहा गया है कि भारतीय श्रमिक सघ आन्दोलन में बहुत अधिक राजनैतिक है तथा श्रमिक सघ नेताओं ने दश के राजनैतिक विकास में जो अधिक रचि ली उससे श्रमिक सघा के उचित कार्यकलाप उपरित रह गये। श्री बर्नेट हस्ट ने अवलोकन करते हुए कहा "स्पष्ट बात यह है कि इन सघों की स्थापना, श्रमिकों के सर्वोत्तम हित में न होकर, मुख्यतया राजनैतिक लक्ष्य के लिये श्रमिकों की शक्ति और आवाज का उपभोग करने हेतु की गई है।" प्रो० रणब्रुक् विलियम्स ने भी कहा है कि भारत में श्रमिक सघवाद के नेता श्रमिकाक्षत मध्यम वर्ग के व्यक्ति, व्यावसायिक वकील तथा अन्य रहे हैं जो आर्थिक और राजनैतिक विचारों में विभेद नहीं कर पाये। इसी प्रकार के विचार १९२७ में ब्रिटिश श्रमिक सघ प्रतिनिधिमण्डल द्वारा व्यक्त किये गये जब उसने कहा कि उनके कार्य औद्योगिक हाने की अपेक्षा अधिक राजनैतिक और सामाजिक श्रमिक हैं। तब से परिस्थितियों में बहुत अधिक परिवर्तन नहीं हुए हैं। इसी कारण प्रायः यह सुझाव दिया जाता है कि हमारे श्रमिक सघों को राजनीति से दूर रहना चाहिये और राजनैतिक दलों को अपने दलीय उद्देश्यों के लिये श्रमिक सघा का शोषण नहीं करना चाहिये।

ब्रिटिश शासन काल में भारत में प्रचलमान विशेष परिस्थितियों ने राजनीति के प्रति श्रमिक सघियों की अभिवृत्ति को रूप दिया और निर्धारित किया। यह निस्संदेह सही है कि श्रमिक सघों की नीनिया पयागत सीमा तब राजनैतिक नेताओं, भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस तथा दश के अन्दर घटित अन्य राजनैतिक घटनाओं से प्रभावित थी। लेकिन यह आवश्यक था। राजनैतिक मामला से औद्योगिक प्रश्नों को पूरातया अलग नहीं किया जा सकता। श्रम अवस्थाओं के नियमन औद्योगिक नीति औद्योगिककरण की गति तथा इसी प्रकार के अन्य मामला के प्रश्न विशुद्ध रूप से आर्थिक नहीं रह सके तथा वे राजनीतिक माय मिश्रित हो गये। उनमें से प्रत्येक पर देन में तब स्थित राजनैतिक परिस्थितियों के सदृश में राजनैतिक दृष्टिकोण से विचार किया जा सकता था। इन नीतियों ने श्रमिका को बहुत सम्मीरता से प्रभावित किया। जब ऐसे राष्ट्रीय महत्त्व के महत्त्वपूर्ण प्रश्नों पर वाद विवाद किया जा रहा हो तब श्रमिक नेता मुहं बंद कर बैठे रहते हैं।

श्रमिक सघ आन्दोलन का विकास भारतीय श्रमिक की विशिष्ट विशेषताओं से प्रभावित हुआ है। भारतीय श्रमिक मुख्यकर स अनपढ़ थे और भ्रष्ट भी हैं तथा उनके स्वयं के बग से कुछ ही नेता हैं जिनसे वे निर्देशन की अपेक्षा रखते हैं। इसी कारण शिथिल मध्यम बग ने अविकाश में नतृत्व प्रदान किया जिस औद्योगिक जीवन का बहुत कम व्यक्ति अनुभव था। ये बाहरी साध दलितों के लिये वास्तविक सहानुभूति से प्रेरित हुए थे तथा उन्हें सहायता देने की उनमें सत्यनिष्ठ आकांक्षा थी। उनके अपने राजनैतिक विचार थे और इन्हीं विचारों ने श्रमिक सघ नीतियों को पर्याप्त मात्रा में प्रभावित किया।

देश एक विकट राष्ट्रीय संघर्ष में लगा हुआ था। इस देश में श्रमिक मर्घों की उत्पत्ति और विकास विदेशी सत्ता को उत्पादक पँकने के लिये गहन राजनैतिक आन्दोलन के साथ सपाती रहा। इसलिए यह स्वाभाविक था कि श्रम आन्दोलन राष्ट्रीय आन्दोलन का गौण हो। राजनीति श्रमिक वर्गों को उपेक्षित नहीं कर सके। राजनैतिक आन्दोलक जानते थे कि उनके हित के लिये नगरीय श्रमिकों की शक्तिशाली सेना कभी सम्पत्ति होगी। किसान उद्देश्य के लिये उत्पीड़ित होन और त्याग करने का साहस दलितों में होता है। सम्पत्तिशासी बग तथा वे जिनकी आर्थिक स्थिति मुहब् है किसी संघर्ष के पीड़न को बदाश्त करने में उतन समर्थ नहीं होते। बिना इस जन-समूह के सहयोग के राष्ट्रवादी आन्दोलन असफल भी हो सकता था और इसी लिए राजनैतिक आन्दोलन देश के श्रमिक आन्दोलन से वियोजित नहीं किया जा सका। इसी कारण हम देखते हैं कि ये दाना आन्दोलन अत सम्बद्ध हैं तथा कम या अधिक दोनों ने एक साथ प्रगति की है। भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस और उसके नेता कुछ स्मरणीय श्रमिक बग संघर्षों में सक्रिय रूप से सम्बद्ध रहे हैं।

राजनैतिक प्रवाह से पृथक् भारत में उस समय की विशिष्ट परिस्थितियों के अतपत, श्रमिक सघ आन्दोलन भी अधिक प्रगति न कर सका होता। समयन और सहानुभूति की मात्रा जो हमारे श्रमिक सघ प्राप्त कर सकने थे पर्याप्त रूप से राष्ट्रीय आन्दोलन के प्रति इनकी अभिवृत्ति पर निर्भर करती थी। जबकि देश विदेशी शासन से मुक्ति पान के लिये एक लम्बे संघर्ष में सज्ज था, कोई भी आन्दोलन जो राष्ट्रवादियों की अपेक्षा कर के केवल अपनी ही प्रगति करना चाहता तो उसकी राष्ट्रविरोधी और समाजविरोधी के रूप में भत्सना की गई होती। राजनैतिक और श्रमिक दोनों आन्दोलनों के लिये इससे भयकर परिणाम हुए होते।

ऐसे सभी जन आन्दोलनों की प्रति अधिकृत सरकार के विद्रव्य के कारण दोनों आन्दोलन निवृत्त आगये। श्रमिक सघ आन्दोलन से सरकार प्रतिकूल थी। उसने श्रमिक सघ संगठन में बाधाएँ उपस्थित करने के लिये प्रयत्न किये। नियोजकों का, एक बग के रूप में उठोने पक्ष लिया। श्रमिक सघ कमजोर थे तथा उन्हें बाहरी सहायता की आवश्यकता थी। इन परिस्थितियों के अतपत श्रमिक सघियों के समक्ष

केवल यही बक्ष्य था कि वे मुख्य राजनैतिक दल या सहयोग प्राप्त करें तथा जनता की सहानुभूति और सहायता उपलब्ध करें। अतः यही कारण था जिससे मद्रास श्रमिक संघ न, जो हमारे देश का प्रथम आधुनिक श्रमिक संघ था, १७ अगस्त, १९१८ को निम्नलिखित प्रस्ताव पारित किया 'कि मद्रास श्रमिक संघ की यह बैठक अखिल भारतीय कांग्रेस समिति से प्राथम्य करती है कि वह हमारी शिवायता, जो हमारे अध्यक्ष श्री बी० पी० वाडिया द्वारा मिले व प्रवर्धन की लिखे गये पत्र में उल्लिखित हैं, पर विचार करे और एक बंदम उठाये जो आवश्यक है।'

विभिन्न राजनैतिक दल न एसी व्यवस्था की थी जिसके द्वारा वे लोग, जो विशेषाधिकारहीन तथा दलित थे, तथा जो अपनी शिवायता को दूर कर सकने में असमर्थ थे, अपनी भावनाओं को व्यक्त कर सकें तथा जनता से सहयोग और सहानुभूति प्राप्त करने के लिये प्रचार कर सकें। राजनैतिक दल, जो विशेषाधिकारहीनों के निमित्त सघन नहीं करते थे, और श्रमिक नेता, जो राष्ट्रीय आन्दोलन में सहयोग नहीं दत्त थे शीघ्र ही कुख्यात हो जाते थे और उन्हें लोकप्रिय समर्थन मिलना समाप्त हो जाता था। यही कारण था कि 'भारत छोड़ो' आन्दोलन के समय साम्यवादी नेता जन समूह के बीच अप्रिय हो गये थे। इस प्रकार हम देखते हैं कि दोनों आन्दोलन केवल समामाश्रित ही नहीं बल्कि अयो-याश्रित भी थे। सासा लाजपतराय, पंडित जवाहरलाल नेहरू, सुभाषचंद्र बोस तथा महात्मा गांधी जैसे उच्च-श्रेणी के राजनैतिक नेताओं द्वारा श्रमिक संघ आन्दोलन में सक्रिय रूप से भाग लेना तथा स्थानीय और राष्ट्रीय स्तर पर श्रमिक संघ संस्थाओं के साथ उनका निश्चयपूर्ण सम्बंध इस बात की पुष्टि करता है।

राजनैतिक रूप से श्रमिक संघ नेता भी प्रबुद्ध थे। वे चाहते थे कि श्रमिक देश के सामाजिक और राजनैतिक जीवन में अपनी भूमिका का निर्वाह करें तथा जब राजनैतिक विकास का सुधार हो जायें तो वे अपने हितों की रक्षा के प्रति तत्पर रहें। देश की सर्वोत्तम परिपक्वता में श्रमिकों के प्रतिनिधित्व की मांग बढ़ते-पड़ते ही १९१८ में मद्रास श्रमिक संघ द्वारा प्रस्तुत की गई थी जब एक प्रस्ताव पारित किया गया था कि "यह बैठक पुनः कांग्रेस से अनुरोध करती है कि भारतीय सुधार परिषद् के सम्मुख उनका प्रतिनिधित्व करने के लिये कम से कम यह एक ऐसा प्रतिनिधि चुने जो अधिकार से दोन सख और जिग भारतीय श्रमिकों की बहिनाइया का जान है।" श्री बी० पी० वाडिया, अध्यक्ष, मद्रास श्रमिक संघ न कहा कि "यह अत्यंत आवश्यक है कि श्रमिक आन्दोलन का राष्ट्रीय आन्दोलन व एक अभिन्न घटक के रूप में मान्यता दी जाय। राष्ट्रीय आन्दोलन प्रजातन्त्र की उचित दिशा में सफलता नहीं प्राप्त कर सकता यदि भारतीय श्रमिक वर्गों को स्वयं अपनी शक्तियों को संगठित करने के योग्य नहीं बना दिया जाता।" एक दूसरे अवसर पर श्री वाडिया ने कहा 'किंतु जब ही श्रमिकों की स्थानीय बहिनाइया दूर कर दी जाती है, मैं नहीं समझ

पाता कि मुझे उनको राजनैतिक रूप से शिक्षित करने के लिये क्यों नहीं प्रयत्न करना चाहिये। भारतीय श्रमिकों को क्यों नहीं इस योग्य बनाना चाहिये ताकि वे वर्तमान फक्ट्री अधिनियम के विरुद्ध आन्दोलन कर सकें तथा काय के घटे कम करवा कर तथा ग्राम विविध लाभ प्राप्त कर अपने हितों की रक्षा करें। अभी श्रमिकों की ओर से न कोई प्रतिनिधित्व करता है और न मजदूर। पूँजीपति-यूरोपियन और भारतीय समान रूप से—श्रमिकों का शोषण करते हैं और हम इस पर रोक अवश्य लगानी चाहिये। श्रमिकों की समस्या जन समूह की एक समस्या है। क्योंकि ग्राम भारत में राजनैतिक स्वरूप का जन आन्दोलन किसी समय प्रारम्भ होना है इसलिए किसी को यह समस्या सुलभानी है। मेरा विचार है कि इसे प्रारम्भ करने का समय आ गया है और मैं ही क्या न यह काय करूँ।”

श्री बी० पी० वाडिया के भाषण के इन उद्धरणों से यह स्पष्ट होता है कि श्रमिक नेताओं ने देश में हो रहे या होन वाले राजनैतिक विकासों को बहुत अधिक महत्त्व दिया था। वे नहीं चाहते थे कि राजनैतिक परिवर्तन में श्रमिकों को हानि हो। उनमें से बहुतों के लिये राजनैतिक जाति का अर्थ एक शासक दल का दूसरे से प्रतिस्पर्धापन नहीं था। वे समाज में ऊपर से लेकर नीचे तक सभी के लिये स्वतन्त्रता चाहते थे।

हम देखते हैं कि श्री जोशी ने भी श्रमिकों की ओर से गोल गेज सम्मेलन में इसी प्रकार के विचार प्रगट किये थे। श्री जोशी ने कहा ‘मैं और मेरे मित्र श्री शिवाराव इस सम्मेलन में इस भाषा से आये हैं कि स्वशासित भारत का संविधान इस प्रकार से बनाया जायेगा कि श्रमिकों का अपनी सरकार पर राजनैतिक प्रभाव आज की तुलना में बहुत अधिक होगा इस उद्देश्य के लिये सर्वप्रथम हम यह चाहेंगे कि संविधान में श्रमिकों के मूलभूत अधिकारों की घोषणा निहित हो। दूसरे संविधान की सावनीय व्यवस्था समानता पर अवश्य स्थापित होना चाहिये। भारतीय श्रमिक इस बात के लिये आग्रही हैं कि श्रम विधान हमेशा के द्वीय या तृतीय विषय रहे।”

श्रमिक नेता केवल श्रमिकों के हितों की सुरक्षा की माँग करते ही संतुष्ट नहीं रहे। उन्होंने देश की आर्थिक, सामाजिक और राजनैतिक समस्याओं के प्रति अधिक सकारात्मक नीति अपनायी। अखिल भारतीय श्रमिक संघ सभा के विभिन्न सम्मेलनों में बिना किसी शर्त के सभी अधिकारों का जनता को हस्तांतरण, भारतीय राज्यों और परजीवी भूपतियों की समाप्ति वृषकों की सभी शोषण और आहरण से स्वतन्त्रता, भूमि, लोकोपयोगी और सस्ती ससाधनों का राष्ट्रीयकरण देश के आर्थिक जीवन का श्रमिकों और वृषकों द्वारा नियंत्रण की माँग करते हुए प्रस्ताव पारित किये ताकि राष्ट्रीय स्वतन्त्रता के फलों को पूँजीपति हरण न कर सकें। भारतीय श्रमिक संघान ने मुद्रोपरान्त काल में देश के अविष्य के विकास के लिये जनता की योजना बनाकर एक महत्त्वपूर्ण कदम उठाया।

श्रमिक सघ आन्दोलन के श्रेष्ठ उदाहरणों में अनुभव लिया कि देश के नये सामाजिक और राजनैतिक विनाश में श्रमिकों का पर्याप्त हित सम्बन्ध है और इस लिए श्रमिकों की माजनाय बनाना में उचित प्रभावशाली दखल हाना चाहिए। विभिन्न श्रमिक सघ संगठन के उद्देश्य भी एक ही राजनैतिक संगठन में एकी लेने रहे हैं। प्रथम भारतीय श्रमिक सघ सभा का लक्ष्य भारत में समाजवादी राज्य की स्थापना करना है। इसके वायप्रमाण में जहाँ तक गति है सब उल्लेख, नियन्त्रण, विनियम के माध्यमों का राष्ट्रीयकरण और समाजिकरण करना, श्रमिक वर्ग के दृष्टिकोण से भारत की राजनैतिक स्थिति तथा सघों में महत्वाग दान और सन्धि रूप से भाग लेना तथा जाति, समुदाय जाति या धर्म पर आधारित राजनैतिक या आर्थिक सुविधाओं का समाप्त करना सम्मिलित हैं। इसी प्रकार भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के उद्देश्य हैं, 'एक ऐसी सामाजिक व्यवस्था की स्थापना करना जिसमें इस वर्ग के सदस्यों के सर्वोत्तमो विनाश के भाग में कोई बाधाएँ न हों, जो मानवीय व्यक्तित्व के सभी पक्षों के विकास को बढ़ावा दे, और जो सामाजिक, राजनैतिक या आर्थिक तापण और सममानता, समाज में संगठन और आर्थिक काम करनेवाले में काम हित तथा निष्ठा की रूप में समाजवादी नीति के कर्तव्यकरण का प्रणामी रूप में समाप्त करने के लिए अन्तिम सीमा तक प्रयत्नरत रहे।' हिन्दू मजदूर सभा की महत्वाकांक्षा "भारत में प्रजातांत्रिक सामाजवादी समाज की स्थापना के लिए संगठन और प्रयत्न करना है।" समुक्त श्रमिक सघ सभा का लक्ष्य "भारत में समाजवादी समाज की स्थापना करना, भारत में श्रमिकों और श्रमिकों का राज्य स्थापित करना, उद्योग, नियन्त्रण और विनियम के समाज का राष्ट्रीयकरण और सामाजिककरण करना है।'

श्रमिक सघ आन्दोलन के साथ राजनैतिक नेताओं के सम्बन्ध में स्वतन्त्र भारत में श्रमिक वर्गों के लिए उचित व्यवहार का गुणित्व कर लिया। भारतीय मजदूरों में श्रमिकों के हितों को पूरा करने का प्रयास की गई है। श्रमिकों का दूतों के समस्त सभी नागरिकों का समानता के श्रमिकों के प्रदान करता है। इसी प्रकार नागरिक सेवा-सुविधा, भाषण और अभिव्यक्ति की स्वतन्त्रता, भाषण संगठन, संगठन या सघ बनाने के मामलों में भी समान अवसर प्रदान किए गए हैं। श्रमिकों ने धर्म, वर्ग, जाति, लिंग या जन्म स्थान के आधार पर किसी नागरिकों के साथ विभेद करना भी निषिद्ध किया है।

राज्य नीति के निष्ठात्मक सिद्धांतों में व्यवस्था है कि 'राज्य उपनिधि और मुख्यतः डांग लागू के कारण के प्रभाव हेतु अर्थव्यवस्था प्रभावशाली दृष्टि से एक ऐसी सामाजिक व्यवस्था के लिए प्रयत्नरत रहेगा जिसमें राष्ट्रीय जीवन की सभी समस्याएँ सामाजिक आर्थिक और राजनैतिक माध्यम पर संरक्षित होंगी।' राज्य प्रणाली नीति का विशेषकर इस तरह से निदर्शित करना जिससे यह गुणित्व रहे—(घ)



कि सभी नागरिकों, पुरुष और महिलाओं को जाविकोपाजन के पर्याप्त साधना पर समान अधिकार मिले, (ब) कि समुदाय के भौतिक संसाधनों का स्वामित्व और नियंत्रण इस रूप में वितरित किया जाय कि अधिक से अधिक लोग का भला हो, (स) कि आर्थिक पद्धति उत्पादन के साधनों और धन के वैद्रीयकरण में फलित न हो जिससे समुदाय का अहित हो (द) कि पुरुष और महिलाओं दोनों को समान काम के लिये समान वेतन मिल (य) कि श्रमिका पुरुष और महिलाओं के स्वास्थ्य और शक्ति तथा बच्चों की बोलचाल व्यवस्था का अनुचित उपयोग न किया जाय तथा नागरिक आर्थिक आवश्यकताओं से विवश होकर ऐसे व्यवसाय में अपनाये जो उनकी अवस्था और शक्ति के अनुपयुक्त हो तथा (र) कि बच्चा और युवकों को शोषण तथा भौतिक और भौतिक परिवर्तन के विरुद्ध सुरक्षा प्रदान की जाय ।

निर्देशात्मक सिद्धांतों में यह भी व्यवस्था है कि राज्य कुछ मामलों में काम, शिक्षा तथा सामाजिक सहायता, काम की उचित और मानवीय अवस्थायें तथा प्रभृति सहायता प्रदान करने के लिये भी प्रयत्न करेगा । जहाँ तक श्रमिका का सम्बन्ध है भारतीय संविधान की धारा ४३ विशेष महत्व की है । इसमें कहा गया है कि 'राज्य सभी श्रमिका कृषीय, औद्योगिक अथवा अन्य, के लिये समुचित विज्ञान या आर्थिक संगठन का किसी भी माध्यम से काम, निवाह मजदूरी काम की अवस्थायें जिसमें समुचित जीवन स्तर सुनिश्चित हो, तथा अवकाश और सामाजिक तथा सांस्कृतिक अवसरों के पूर्ण उपयोग की प्राप्ति के लिये प्रयत्न करेगा ।'

स्वतंत्र भारत के संविधान में इन उपबन्धों से उन लक्ष्यों की विजय दीख पड़ती है जिनके लिये श्रमिक संघवाद का अस्तित्व है । इससे श्रमिक संघों के लिये नये विस्तार खुल गये हैं । तथा उनके लिये चुनौती भी है कि वे इन उद्देश्यों के सफल क्रिया-बन्धन और उपलब्धि के लिये प्रयत्नशील रहें ।

इसलिए स्वतंत्र भारत में श्रमिक संघों का राजनीति में भाग लेना बहुत अधिक महत्वपूर्ण हो गया है । भारत अपने प्रत्येक नागरिक और प्रत्येक संघ या संगठन से इन आदर्शों जिनके लिये वह बचनबद्ध है और जिन्हें संविधान में सविस्तार दिया गया है की प्राप्ति के लिये प्रयास करने की आशा करता है । श्रमिक संघ अपने उत्तरदायित्वों और दायित्वों की उपेक्षा नहीं कर सकते हैं और न करना चाहिये । यदि वे ऐसा करते हैं तो वे भारतीय संविधान के विरोधी होंगे । वयस्क मतविचार का तागू होना श्रमिका में राजनैतिक जागरूकता की वृद्धि और स्वतंत्रता प्राप्ति के घाद की अवधि में श्रमिक संघों की सापेक्ष रूप से अधिक संगठनात्मक शक्ति कुछ ऐसे तथ्य हैं जिससे अविष्य में राजनैतिक कार्यवाही कर सकना श्रमिक संघों के लिये संभव हो गया है ।

हम अब योजना के युग में रह रहे हैं । प्रथम और द्वितीय पंचवर्षीय योजनायें पूर्ण हो गई हैं तथा तृतीय पंचवर्षीय योजना अब आधे पर है । श्रमिक वर्ग के हित

काएँ स योजना के लक्ष्य अनुसरित की जान वाली पूँवता-श्रम, समुदाय के विभिन्न अनुभागों द्वारा सापक्ष त्याग, योजना के सफल क्रिया-व्ययन के लिये श्रमिका का सह-याग, श्रमिकों के लाभ—य और इसी प्रकार के अन्य विषय अत्यन्त महत्त्वपूर्ण हैं। हम यह सुनते हैं कि पञ्चवर्षीय योजनाओं से श्रम की असमानता बढ गई है। जब देश का भविष्यकालीन सामाजिक और आर्थिक ढाँचा नियोजित किया जा रहा है श्रमिका के लिये यह आत्मघाती होगा कि वे तटस्थता की नीति अपनाएँ। उन्हें योजनाएँ बनाने और उनके क्रिया-व्ययन में अवश्य अपना भाग लेना चाहिये। राज्य की नीति निर्धारित करने वाले सर्वोच्च अधिकारियों पर अपना प्रभाव डालने की उनमें शक्ति हानी चाहिये। इसके लिए आवश्यक है कि श्रमिकों और श्रमिक वर्ग संगठनों की ओर से राजनैतिक कार्यवाही की जाय। एक नियोजित आर्थिक व्यवस्था बढावा देने से श्रमिक संधियों के हड़ताल घातित करने के अधिकार का प्राप्ति करती है। अथवा भी शक्ति परीक्षा की रीति, जिसमें दल हड़ताल और तालाबन्दी का आश्रय लेते हैं जनता की भलाई में अनावश्यक रूप से ग्रहणकारी समझी जा रही है। इस कारण श्रमिक संधियों को अपने लक्ष्य की प्राप्ति के लिये अधिकाधिक विधि अधिनियमन की रीति पर निर्भर रहना पड़ेगा। विभिन्न व्यक्तियों के चुनाव को प्रभावित करना तथा प्रचार करना श्रमिकों का अतिनिहित अधिकार है। इसके लिये आवश्यक है कि श्रमिक आन्दोलन विभिन्न राजनैतिक समस्याओं पर सुविचारित मत प्रस्तुत करें।

भारतीय संविधान में प्रजातान्त्रिक राज्य की स्थापना की व्यवस्था है। प्रजा तन्त्र अधिक उद्देश्यों के लिये सध बनाने, भाषण की स्वतन्त्रता तथा सभी यथाय और शान्तिपूर्ण साधनों से दूसरों के मता को प्रभावित करने के निर्विरोध व्यक्तिगत अधिकार को स्वीकार करता है। हमारे संविधान द्वारा ये स्वतन्त्रताएँ प्रदान की गई हैं। इनको स्वीकार कर लेने के बाद श्रमिकों को राजनैतिक विवादों पर अपने मत रखने तथा सभी यथाय और शान्तिपूर्ण साधनों द्वारा जन-समूह के लिये स्वीकार करने योग्य बनाने हेतु अपने मतों को प्रचार करने से नहीं रोका जा सकता है। वस्तुतः श्रमिकों के राजनैतिक कार्यकलाप एक स्थायी विशेषता हो गये हैं और भविष्य में उनके अधिकाधिक वृद्धि का सम्भावना है।

किन्तु इसका अर्थ यह नहीं है कि अन्य श्रमिक संधियों काय कलाप अमहत्त्वपूर्ण हैं तथा श्रमिक संधियों को अपने अन्य कार्यों को एक ओर रखकर विशुद्ध रूप से राजनैतिक समस्याएँ हो जाना चाहिये। सब पूछा जाय तो अन्य कार्यकलाप बहुत महत्त्वपूर्ण हैं तथा कोई भी वास्तविक श्रमिक संधि उनकी उपेक्षा नहीं कर सकता है या फिर अपने को बड़े संकट से नहीं बचा सकता। अन्य क्षेत्रों के कार्यकलापों में उनकी सफलता वस्तुतः राजनैतिक क्रिया और राजनैतिक क्षेत्र में सफलता के लिये श्रमिक संधियों का उचित सज्जा प्रदान करेगी। इससे श्रमिक संधियों की शक्ति और अनुशासन

की प्राप्ति होगी। श्रमिक सभ के आर्थिक क्षेत्र में अपने कार्यकलापों का उपनिर्णय कर पान का ग्राह्य नहीं करना चाहिये।

ग्राह्य ही काम यह भी सही है कि आर्थिक और आर्थिक कार्यों के बीच देश की योजना अत्यन्त रहित है। अर्थ-योजना नीति राज्य में कल्याणकारी राज्य के परीक्षित न अन्तर को और भी अस्पष्ट कर दिया है। स्पष्ट रूप में आर्थिक तथा अर्थ-योजना के बीच तथा राजनैतिक और अराजनैतिक के बीच द्वितीय और क्रिया में विभेद कर पाना अठिक्तर होता जा रहा है। इन प्रकार अर्थ-योजना में अर्थ की नीति एक अराजनैतिक विषय है और पुराने आर्थिक ममता जा सकता है किन्तु जब श्रमिक अपनी माँग पूरी करवाने के लिये हस्तक्षेप का आश्रय लेते हैं और सरकार या तो कानून और अर्थ-योजना बनाय रखने के लिये या जनता का अनुविधा न हान देने के लिये हस्तक्षेप करती है, जो विषय राजनैतिक भी हो जाता है। श्रमिक सभों के दृष्टि में काम और लक्ष्य समय में अन्तर्गत राजनैतिक हो जाते हैं। इनलिए श्रमिक सभ अपनी आर्थिक क्रियाओं की राजनैतिक प्रतिनिधित्व की उपयोग नहीं कर सकते हैं।

श्रमिक सभवाद अर्थात् श्रमिक सभा के कार्यकलापों का कक्षा से आर्थिक क्षेत्र में समीक्षण के लिये अनिवार्य करना है। यदि भी विचार जो श्रमिक का सामाजिक मर्मों की प्रतिष्ठा जिसमें वह सन्निहित है में अपने काम का सम्बद्ध करने में हस्तक्षेप करना है मजबूर है और विशेष रूप से इसलिए भी क्योंकि उसे विस्तीर्ण आकाश की दान्तिकता से इकार करने तथा मस्तिष्क की उनी स्थिति में उसे प्रतिनिधित्व करने जितने विरोधाधिकारी वा उनके द्वारा स्वीकार करने की आकांक्षा रहता है ताकि उनसे विरोधाधिकारों का चुनौती न दी जा सके का उसके द्वारा आग्रह किया जाता है। श्रमिक सभवाद के सिद्धान्त सन्निहित हान चाहिये जो श्रम नीति का मध्यम सामाजिक सम्बन्ध—जिसमें श्रमिक सन्निहित होत हैं उस सम्बद्ध कर बजाय इसमें कि उनके निष्पक्ष सिद्धान्त हो जा उन सम्बद्धों को एक परमोच्च रूप दे दें और वह परिधि श्रमिकों के कार्यों को चारों ओर से घेर रहे, जिनमें वे मग्नित हो किन्तु उनके कर्तव्य के लिये का वह न समझ पायें।<sup>१</sup> इसलिए ऐसा कोई कदम जो श्रमिक सभा के कार्यकलापों को केवल आर्थिक क्षेत्र तक ही सीमित करने के लिये उठाया जाय श्रमिक के दृष्टिकोण का संकुचित कर देगा और उन फक्की की गार बावारी के बीच ही सीमित कर देगा। इनसे उनके व्यक्तिगत विकास में बाधा पड़ेगी। वह प्रजातान्त्रिक राज्य के एक नागरिक के रूप में प्रजातंत्र के सभी पक्षा के विकास निमित्त बुद्धि भी अर्थ-योजना में पान में समर्थ नहीं होगा। यदि काफी गहन में लागू की राजनैतिक क्रिया का अधिकार नहीं दिया जाता क्योंकि वे विरोधाधिकारी वा उस सम्बन्धित नहीं हैं तो यह प्रजातंत्र के निमित्त अपाय भरेवा होगी।

फिर भी यह कहा जा सकता है कि श्रमिकों को राजनैतिक क्रियाओं के लिये श्रमिक सघों का उपयोग नहीं करना चाहिये। राजनैतिक क्रिया के लिये एक पृथक् श्रमिक दल संगठित किया जा सकता है। श्रमिक दल और श्रमिक सघ के क्षेत्र पृथक् होने चाहिये। एक श्रमिक सघ को प्राथमिक रूप से अपने सदस्यों के हित को सुरक्षित रखने से संतुष्ट होना चाहिये। इसका मुख्य कार्य सामाजिक और आर्थिक व्यवस्था के अंतर्गत श्रमिक वर्ग के लिये अधिक से अधिक सम्भव लाभ प्राप्त करना होना चाहिये। दूसरी ओर श्रमिक दल का मुख्य कार्य वर्तमान सामाजिक और आर्थिक व्यवस्था को, यदि वह दोषपूर्ण है प्रतिस्थापित करने के लिये प्रयत्न करना है। किन्तु यह कार्य एक श्रमिक सघ का नहीं है।

हमारे देश में श्रमिक सघ अपने को किस प्रकार राजनैतिक रूप से महत्वपूर्ण बना सकते हैं? इसके लिये दो संभव मार्ग हैं। एक तो यह है कि श्रमिक सघ तटस्थ रहें और विभिन्न राजनैतिक दलों को, श्रमिकों के निमित्त उनकी प्रतिज्ञाओं और सहानुभूति के अनुसार सहायता करें। इस प्रकार श्रमिक अपना राजनैतिक दल बनाये बिना अपने हित के लिए राजनैतिक क्रिया कर सकते हैं। दूसरा मार्ग यह है कि श्रमिक अपना पृथक् राजनैतिक दल गठित करें, अपने पृथक् कार्यक्रम और आर्थिक पत्र रखें तथा सरकार बनाने का प्रयत्न करें और अपनी नीति तथा कार्यक्रम निष्पादित करें।

श्रमिकों का सश्रिय सहयोग से पृथक् राजनैतिक दल की स्थापना ही वास्तविक उपचार है। जैसा कि पहले ही कहा जा चुका है राजनैतिक और अराजनैतिक उद्देश्यों के बीच की विभाजन रेखा दिन प्रतिदिन तीव्रगति से धूमिल पड़ती जा रही है तथा सामान्य भक्तियों की राजनीति को प्रतिनिधित्व करने के लिये एक पृथक् श्रमिक दल की आवश्यकता स्पष्ट है। एक उदार सामाजिक और राजनैतिक कार्यक्रम से श्रमिक आन्दोलन की जड़ता की सहानुभूति और सफलता मिलेगी। श्रमिक मजदूरों को अवश्य एक पूर्ण मिश्रित होना चाहिये। हमारे देश में ऐसी नीति की आवश्यकता और अधिक स्पष्ट रूप से स्वीकार की जाने लगेगी जहाँ जैसे श्रमिक सघ बृहत् और मजदूरान रूप से वृद्धित होते जाएँगे। श्रमिक सघों के विस्तार और केन्द्रीकरण से नेताओं और साधारण श्रमिकों के बीच सम्बंध समाप्त हो जाएँगे। इन परिस्थितियों के अंतर्गत एक माध्यम श्रमिक की श्रमिक सघों के प्रति निष्ठा बनाये रखने के लिए केवल यही आशा हो सकती है जिनकी सघ कामना करते हैं और जिन्हें लिये वे बचनबद्ध हैं। चाहे हम किसी समस्या पर विचार करें निष्कर्ष यही निकलेगा कि प्रत्येक व्यवस्था में वास्तविक महत्व के राजनैतिक प्रश्न अनिहिन हैं और इस कारण यह आवश्यक हो जाता है कि श्रमिक सघों की को, दीर्घकालीन नीति और दृष्टान्त होने चाहिये तथा उनका कार्य उनसे द्वारा निर्दिष्ट होने चाहिये।<sup>१</sup>

१ साक्ष्य—दृष्टि युक्तानुसंधान पृष्ठ १७८।

विशेष रूप से श्रमिक सघों का परमव्यक्तव्य राजनैतिक परिप्रेक्ष्य में अधिक नीति का निर्धारण करना है जिससे सफलता की अधिक संभावना रहे। इस समय राजनैतिक परिप्रेक्ष्य किसी भी सात्त्विक लाभ चाहें वह कितना ही बड़ा क्यों न हो, की तुलना में बहुत अधिक महत्वपूर्ण है जो वर्तमान श्रमिकों और नियोजकों के अनुपाटी प्राधिकार का सन्तुलन के अनुरूप परिभाषित नहीं करता और जिसके लिये राज्य शक्ति का अवश्य उपयोग होना चाहिये।<sup>१</sup>

भारत में श्रमिक दल संगठित करने के लिए बहुत पहले ही प्रयत्न किये गये थे। श्री बी० पी० वाडिया उन लोगों में उल्लेखनीय हैं जिन्होंने ऐसे प्रयत्न किये। उन्होंने ब्रिटिश श्रमिक नेताओं तक का सहयोग प्राप्त करने के लिये भी प्रयत्न किये। १९२१ में मखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा के सम्मुख श्रमिक दल की स्थापना के लिये एक सुझाव रखा गया। उसी वर्ष मद्रास में हिन्दुस्तान का श्रमिक और किसान दल संगठित किया गया। दल का एक विस्तृत कार्यक्रम था जो केवल कांग्रेस पर ही रहा। १९२३ में बंगाल में भारत श्रमिक सघ का स्थापना की गई।

१९२५ में श्रमिक दल की स्थापना के प्रश्न को गम्भीरतापूर्वक लिया गया जब फरवरी मास में श्रमिक दल के संगठन के लिये श्रमिक नेताओं का एक सम्मेलन आयोजित किया गया। सम्मेलन ने लाला लाजपत राय की अध्यक्षता में एक उप समिति नियुक्त की जिसमें सब श्री बी० जे० पटेल चमनलाल जोशी टी० सी० गोस्वामी डी० पी० सिन्हा समीरलाल त्रिपाठी तथा एस० डी० मिश्रा सदस्य थे। उसी वर्ष श्री रंगा ने बम्बई मिल श्रमिकों के निर्णय की घोषणा की कि वे अपना पृथक दल बनाएँगे तथा परिषद् में अपना उम्मीदवार भेजने के लिये प्रयत्न करेंगे। श्री रङ्गकर ने जन १९२५ में केन्द्रीय प्रांत श्रमिक सम्मेलन के प्रथम अधिवेशन की अध्यक्षता करते हुए एक स्वतंत्र श्रमिक दल की स्थापना का समर्थन किया। मखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा ने भी श्रमिक दल की स्थापना के प्रश्न पर विचार करने के लिये एक उपसमिति की नियुक्ति की। साम्यवादियों ने भी बहुत से राजनैतिक दलों का संगठन किया जन्मे—उत्तर भारत में कीर्ति किसान और नौजवान सभा तथा बम्बई में श्रमिक और कृषक दल। १९२८ में श्रमिक प्रतिनिधित्व समिति का बम्बई में संगठन किया गया परन्तु इसका अस्तित्व थोड़े दिन ही रहा।

इसके उपरान्त श्रमिक दल की स्थापना का प्रश्न गौण हो गया। श्रमिक सघ आन्दोलन में फूट तथा भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस द्वारा चलाये गये मखिल सघ आन्दोलन में नेता व्यस्त हो गये। फिर भी श्रमिक दल की आवश्यकता लोप नहीं हुई थी। श्री शिवाराव ने मार्च १९३१ में मद्रास श्रमिक सघ को संबोधित करते हुए कहा कि वह समय आ गया है जब भारत में श्रमिकों को अपना दल स्थापित करने के विषय में गम्भीरता से सोचना चाहिये।

१ लाहरी—ट्रेड यूनियन एण्ड यू सोसायटी, पृ० १७८।

भारत सरकार अधिनियम १९३५ के अन्तर्गत श्रमिक स्थानों के लिये बहुत से संस्थानों द्वारा चुनाव लड़े गये। राष्ट्रीय श्रमिक मध सघान, अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा, कृषक प्रजा पार्टी, बंगाल, बम्बई और केन्द्रीय प्रान्त के स्वतंत्र श्रमिक दल तथा भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस ने विभिन्न श्रमिक स्थानों के लिये निर्वाचन प्रतियोगिता में भाग लिया। किसी श्रमिक दल के अभाव में भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस में श्रमिक स्थानों के लिये बहुत संख्या में चुनाव जीता। इसके अलावा जब भी सत्तीय कामवाहिया, जैसे—१९३५, १९४६, १९५१ में, हुई एक स्वतंत्र श्रमिक दल की आवश्यकता का अनुभव किया गया किन्तु नेतृत्व की सफलता नहीं मिली।

श्रमिक दल की स्थापना में बहुत कुछ स्पष्ट परिणाम हैं। श्रमिकों की निरक्षरता और अज्ञानता, उनका प्रवासी स्वभाव अनिश्चित सदस्यता, बड़ी संख्या में श्रमिकों का प्रत्यावर्तन, कमजोर श्रमिक सघ जिनमें साधनों की कमी है तथा संगठनात्मक क्षमता का अभाव—कुछ अधिक गंभीर बाधाएँ हैं। भारत की कुल जन संख्या के अनुपात में संगठित श्रमिक की नगण्य संख्यात्मक शक्ति एक अतिरिक्त बाधा रही है।

किन्तु सबसे महत्वपूर्ण कारण राजनतिक दलों द्वारा श्रमिक आन्दोलन का नियंत्रण रहा है। स्वतन्त्रता प्राप्ति के पूर्व की अवधि में श्रमिक दल इसलिए संगठित नहीं किया जा सका क्योंकि तब राष्ट्रीय आन्दोलन का प्रावलय था और सभी नेता इसमें व्यस्त थे। इसी कारण श्रमिक दल की स्थापना की ओर गंभीरता से ध्यान नहीं दिया गया। और यह प्रावलय अब भी समाप्त नहीं हुआ है। राजनतिक दल श्रमिक वर्गों के कार्यों पर अपना नियंत्रण समाप्त करने के लिये इच्छुक नहीं हैं। उनके हाथ में किसी न किसी राष्ट्रीय श्रम सघान का संगठन, व्यवहार तथा प्रशासन था, और है। इस प्रकार भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा का समर्थन करती है साम्यवादी दल का अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा पर अधिपत्य है और प्रजा समाजवादी दल सक्रिय रूप से हिन्दू मजदूर सभा के साथ सम्बद्ध है। जनमध में अभी हाल ही में भारतीय मजदूर सघ का संगठन किया है और समाजवादियों की अपनी हिन्दू मजदूर पंचायत है।

भारत में पहले ही बहुत से राजनतिक दल हैं। यह कहा जा सकता है कि ऐसी स्थिति में राजनतिक दलों में और वृद्धि उचित नहीं होगी। तीन महत्वपूर्ण राजनतिक दलों, यथा—कांग्रेस प्रजा समाजवादी दल, तथा साम्यवादी दल, के उद्देश्य लगभग वही हैं जो एक श्रमिक दल के हानि चाहिये। उनके उद्देश्यों में इतना अधिक अंतर नहीं है जितना क्रिया-व्ययन की उनकी रीति-रिवाज में है। अतः श्रमिक दल की स्थापना में कोई मुझार की संभावना नहीं है। यदि श्रमिक दल केवल श्रमिक वर्ग के मतों पर निर्भर करता है तो इस बहुत मजबूत और अधिक स्थान नहीं मिलेंगे और यदि यह अन्य वर्गों से मत प्राप्त करने का प्रयत्न करे तो इसे पुराने सुसंगठित राजनतिक

दलों के विरोध का सामना करना पड़ेगा ।

इसके प्रतिरिक्त राजनैतिक विभेद मुख्यतया श्रमिक सघ आन्दोलन में फूट डालने के लिये उत्तरदायी रहे हैं । ये विभेद श्रमिक सघ एकता में बाधक हैं और यहाँ तक कि औद्योगिक मामला में भी श्रमिक सघ इनके कारण एक संयुक्त मोर्चा नहीं बना पाते । इसलिए यह बहुत बठिन है कि विभिन्न वा अपन विभेदों को एकदम भुलाकर एक संयुक्त श्रमिक दल की स्थापना कर पाएँगे । वर्तमान परिस्थितियों में एक श्रमिक दल की स्थापना कितनी ही वाछनीय क्यों न हो किन्तु संभव नहीं । नूक्ति राजनैतिक विभेदों के कारण श्रमिकों की एकता भंग होती है इसलिए श्रमिक सघों के लिये यह अधिक अच्छा होगा कि कम से कम कुछ समय के लिये वे राजनीति से दूर रहे । सर्वप्रथम एकता स्थापित होने दी जाय । श्रमिक दल की स्थापना श्रमिक सघ एकता के पूर्व नहीं बल्कि बाद में होनी चाहिये ।

इसलिए श्रमिकों के लिये यह अधिक अच्छा होगा कि वे प्रथम मा अपनाएँ । निर्वाचन के समय उन्हें प्रभावी ढंग के रूप में काम करना चाहिये तथा विभिन्न राजनैतिक दलों द्वारा खड़े किये गये व्यक्तियों का समयन या विरोध करना चाहिये । उनका समयन या विरोध वास्तव में राजनैतिक दलों की उनके प्रति अभिवृत्ति पर निर्भर करेगा । इस पर भी बहुत सी बठिनाइयाँ हैं । हमारे देश के कुन मतों में श्रमिक ढग न मना का भाग बहुत कम है । श्रमिक सघों का प्रबन्ध और इन पर प्राधि पत्य राजनैतिक दलों का हाथ में है । परिणामस्वरूप, जा प्रभाव वे डाल सकने हैं उसका मूल्य सट्टास्पद है । पिछले आम चुनावों में विभिन्न राजनैतिक दलों ने श्रम प्रधाय क्षेत्रों से अपना व्यक्ति खड़े किये थे और उस क्षेत्र के श्रमिक सघ संगठनों से सलाह तक नहीं ली थी ।

दोना मागों की कुछ स्पष्ट सीमाएँ हैं । यह उचित अवसर है कि इस समस्या पर गभीरता में विचार किया जाय । श्रमिक सघों को एक राजनैतिक मोर्चा खोलना चाहिये । और अपने सदस्या को शिक्षित करना चाहिये । श्रमिकों में साभरता और शिक्षा के प्रसार से यह काम सरल हो जायगा । कुछ श्रमिक सघों के सविधान में राजनैतिक समितियों की स्थापना की व्यवस्था है किन्तु ये समितियाँ श्रमिक ढग में राजनैतिक ज्ञानोद्घोषन लाने में अभी तक सफल नहीं हुई हैं ।

## राजनैतिक दल तथा श्रमिक आन्दोलन

### भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस

भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस की स्थापना १८८५ में हुई थी । प्रारम्भिक काल में यह प्रधानतः मध्यम ढग का एक संगठन था जिसने प्रशासन में अत्याचरण का ब्ययाभोगों को दूर करने में अधिन रचि ली । सरकार से देश के औद्योगीकरण के प्रवर्तन और बेकारी को कम करने के लिये प्राथना करते प्रस्ताव पारित किये गये । विशेषकर

प्रथम विश्वयुद्ध में और उसके बाद देश में औद्योगीकरण प्रारम्भ हुआ ।

महात्मा गांधी ने नवतृक में कांग्रेस की नीति में मूलभूत परिवर्तन आया । यह न सग्रह का संगठन हो गया तथा उनका उद्देश्य साधारण जनता के हित की रक्षा करना तथा उस उचित रूप में संगठित करना विचारित किया गया । औद्योगिक अंगानि विचारणीय हो रही थी तथा महात्मा गांधी के निर्देशन में ग्रहणवाद वस्त्र उद्योग श्रमिक संगठन की स्थापना की गई । त्रय स्थानों पर भी श्रमिक मंचों को स्थापित किया गया । १९१६ में प्रमृत्तसर कांग्रेस में प्रांतीय समितियाँ और प्रथम सम्बद्ध मंचों में अनुरोध करने हुए एक प्रस्ताव पारित किया गया कि 'सारे देश में श्रमिक वर्गों का सामाजिक आर्थिक और राजनतिक स्थितियों को उत्तरे करने तथा उनके निम्न उचित जीवन स्तर तथा भारत के सवर्गानिक विकास में समुचित स्थान प्राप्त करने के अधिकारों में श्रमिक मंचों का प्रवर्तन किया जाय ।' कांग्रेस के बाद के प्रतिवेष्टना में भी इसी प्रस्ताव को पारित किया गया । एक केन्द्रीय अखिल भारतीय श्रमिक मंच संगठन की भी आवश्यकता अनुभव की गई । अखिल भारतीय श्रमिक मंच सभा का १९२० में इसकी स्थापना हो गई, की गहायता हेतु कांग्रेस ने एक समिति की नियुक्ति की ताकि भारत में श्रमिकों का संगठित किया जा सके । अखिल भारतीय श्रमिक मंच सभा तथा भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस ने निकट सहयोग में कार्य किया तथा कांग्रेस के अध्यक्ष और सचिव प्रायः ही श्रमिक मंच सभा के भी अध्यक्ष और सचिव हुए थे । १९२८ के बाद श्रमिक मंच आन्दोलन में राजनतिक मतभेदा तथा साम्यवादी प्रभाव की प्रधानता के कारण फूट पड़ गई । श्रमिकों के बीच एकता स्थापित करने के निम्न राष्ट्रीय कांग्रेस की शक्ति व्यय की जान लगी । श्रमिक मंच एकता समिति की स्थापना की गई । श्रमिक मंच एकता समिति के प्रवर्तन में हुए जब राष्ट्रीय श्रमिक मंच सभा की स्थापना की गई और बाद में जब राष्ट्रीय श्रमिक मंच सभा तथा अखिल भारतीय श्रमिक मंच सभा आपस में विवाद हो गए ।

राष्ट्रीय कांग्रेस ने कांग्रेसी में आयोजित १९३१ के अपने अधिवेशन में स्वराज्य की व्याख्या की । प्रस्ताव में कहा गया कि स्वतंत्र भारत में सरकार को श्रमिकों के लिये निम्नलिखित व्यवस्था करनी चाहिए—

१ औद्योगिक श्रमिकों के लिये जीवन निवाह मनुहूरी कार्य के मौद्रिक घट स्वरूप कार्य की अवस्थाओं उद्भावस्था बीमारी और वरौजगारी के आर्थिक परिणामों के विरुद्ध सुरक्षा ।

२ श्रमिकों की शान्ति में अथवा उन स्थितियों में जिनमें शान्ति को बनाने में मुक्ति ।

नूतन ज्ञान वाली अवस्था के बच्चे की फकटी में नियुक्ति पर प्रतिवध ।

८ अपने हितों की रक्षा के निम्न मंच बनाने का श्रमिकों का अधिकार तथा



विवादों को सुलझाने के लिये समुचित तंत्र ।

कांग्रेस जन-समूह का संगठन हो गई थी तथा राष्ट्रीय सघन चालू रखने के लिये सभी वर्गों का समर्थन पान हेतु प्रयत्न कर रही थी । कांग्रेस का मूल उद्देश्य स्वतंत्रता प्राप्त करना था तथा अन्य सभी उद्देश्य गौण थे । जनता का समर्थन प्राप्त करने के लिये इसने स्वतंत्रता के बोध की अपनी व्याख्या की । यह भी अनुभव किया गया कि स्वतंत्रता का अर्थ केवल शासन का बदलना ही नहीं बल्कि जीवन के सभी क्षेत्रों में प्रगति होना चाहिये । इसी कारण श्रमिकों को उचित रूप से संगठित करने में कांग्रेस की रुचि थी । गांधी मेवा मध्य की श्रमिक उप-समिति ने हिंदुस्तान मजदूर संघ का संगठन किया जिसका उद्देश्य था कि देश के सभी औद्योगिक क्षेत्रों के श्रमिकों को उचित रीति से संगठित किया जाय ताकि उचित औद्योगिक संबंधों की स्थापना हो किसी भी रूप में शोषण का उन्मूलन हो जीवन और उनकी काय की अवस्थाओं में वेग में सुधार हो तथा उन्हें उद्योग और समाज में प्रतिष्ठा मिले, और इसके अलावा, यह श्रमिकों के तथा देश की शान्तिपूर्ण प्रगति के हित में सर्वोच्च महत्त्व का है कि महात्मा गांधी द्वारा प्रतिपादित सत्य और सहिष्णुता के सिद्धान्तों पर श्रमिक सघ कायकलाप तथा व्यावसायिक विवादों के सुलझाने में बल दिया जाय और उनका अधिकतम सीमा तक प्रयोग किया जाय ।

श्रमिकों पर कांग्रेस का नियंत्रण हृदय था । १९२० के प्रांतीय चुनाव में २० स्थानों के लिये लड़े गये चुनाव में कांग्रेस का १८ स्थान प्राप्त हुए ।

श्रमिक सघों के साथ जहाँ तत्र कांग्रेस के सम्बन्धों का प्रश्न था उसमें १९४२ के भारत छोड़ो आन्दोलन के बाद कुछ घटनाएँ घटीं । कांग्रेसी नेताओं को बंद कर लिया गया था । दमनकारी प्रावधानों के कठोरतम दौर में देश को गुजरना पड़ा और जिसने भी कांग्रेस के उद्देश्य के प्रति सहानुभूति दिखाई उसे जेलों में बन्द कर दिया गया । साम्यवादियों ने युद्ध का जनयुद्ध घोषित कर दिया । भारतीय श्रमिक सघान, एक विरोधी संगठन की स्थापना की गई । सरकार ने भारतीय श्रमिक सघान की घन से सहायता की और कांग्रेस का श्रमिकों पर नियंत्रण पर्याप्त रूप से कम हो गया ।

कांग्रेसी नेताओं के जेल से छूटने के बाद देश के राजनैतिक वातावरण में फिर परिवर्तन आया । शक्ति के हस्तांतरण के लिये वार्तालाप आयोजित किये गये । कांग्रेसी नेता एक बार फिर हमारे देश के श्रमिक वर्ग के बीच अधिकतम लोकप्रिय हो गये । १९४६ के प्रांतीय निर्वाचनों में कांग्रेस को ६६१ प्रतिशत मत मिले तथा ३८ स्थानों में से कुल २३ स्थानों में इसकी जीत हुई । श्रमिकों के क्षेत्र में भी सर्वाधिक प्रतिनिधित्व संगठन कांग्रेस को ही स्वीकार किया गया ।

देश में द्रुति अनुक्रम से राजनैतिक विकास हो रहा था । कांग्रेस को पहले अन्त कालीन सरकार और बाद में केन्द्रीय प्रथम लोकप्रिय सरकार बनाने का दायित्व

सौंपा गया। कांग्रेसी सरकारों राज्यों में भी काम कर रही थीं। लोकप्रिय सरकारों को अधमतम औद्योगिक मजदूरों का मामला करना पड़ा। १९४५ में विवादों की संख्या ८२० थी जो १९४६ में १६२६ और १९४७ में १८११ हो गई। इन विवादों के फलस्वरूप जितने काम कर दिना की गति हुई, उनकी संख्या प्रमथ ४०,५४,५६६ १ २७ १७,७६२ तथा १ ६५ ६२ ६६६ थी। कांग्रेस ने अनुभव लिया कि वह श्रमिक मांचों पर कुछ अधिक नहीं कर रही और अधिक भारतीय श्रमिक संघ सभा की भूमिका भी उचित नहीं है। कांग्रेस ने एक श्रमिक संगठन की भी आवश्यकता महसूस की जो उसकी श्रम नीतियाँ का श्रमिकों तक पहुँचा सके, उनके बीच प्रभावशाली प्रचार कर सके और सरकार के कार्यक्रम तथा नीतियों के लिए उनका सहयोग प्राप्त कर सके। इसी कारण मई १९४७ में भारतीय कांग्रेस के सत्रिय सम्मेलन में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा का संगठन किया गया। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा ने बहुत शीघ्र प्रगति की और अब यह सार्वजनिक प्रतिनिधि संगठन है।

कांग्रेस द्वारा प्रवर्तित श्रमिक संगठनों की सुधारवादी की सलाह दी गई है क्योंकि ऐसा अनुभव लिया जाता है कि उनका वर्तमान सामाजिक और आर्थिक पद्धतियाँ में मूलभूत परिवर्तन करने के लिये बाध प्रस्ताव नहीं है। यह सामान्यतया उन लोगों का मत है जो वर्ग-मध्यवर्ती सिद्धान्त का प्रतिपादन करने हैं। वर्ग-मध्य की अनिवार्यता पर कांग्रेस में कभी विश्वास नहीं किया है। दूसरी ओर उसका विश्वास है कि वर्तमान सामाजिक और आर्थिक व्यवस्था का शान्तिपूर्ण और प्रगतिशील रीति में उखाड़ा जा सकता है। श्रम नीति के क्षेत्र में स्वराज्य के अन्तर्गत श्रमिकों का अधिकारों को लेकर करारों में १९३१ में जो प्रस्ताव पारित किया वह एक युगान्तकारी घटना है। कांग्रेस की नीति मुख्यतया अभी प्रस्ताव द्वारा निर्देशित है। कांग्रेस ने अपने सम्मुख समाज के समाजवादी स्वरूप का उद्घोष रखा है। हम दृष्टि में कांग्रेस द्वारा प्रवर्तित श्रमिक संगठनों का सुधारवादी कहकर निन्दित करना अनुचित है। यद्यपि रीतियाँ में अंतर है किन्तु अन्तिम लक्ष्य एक ही है।

कांग्रेस द्वारा प्रवर्तित संगठनों पर यह भी आरोप लगाया जाता है कि वे नियोजित वर्ग के पक्षपाती हैं। वास्तव में यह कहा जाता है कि कांग्रेस ने स्वयं पूँजीपतियों तथा अन्य स्वायत्तनिष्ठ व्यक्तियों का आतिथ्य स्वीकार कर लिया है। हम प्रकार सम्पूर्ण रूप से कांग्रेस की भूमना करना असाध्यपूर्ण है। स्वतंत्रता प्राप्ति के पूर्व की अवधि में कांग्रेस वस्तुतः अपने वास्तविक श्रेष्ठों में इन नहीं था बल्कि एक मजदूर था। कांग्रेस समान के अधिकारों में अधिक सम्भव वर्गों का सम्मेलन चाहती थी। श्रम और पूँजी के बीच आन्तरिक विवादों में यह अपनी शक्ति बरताना नहीं करना चाहती थी। और इसलिए कांग्रेस हमारा राष्ट्रीय नीति नहीं अपना सकती क्योंकि हमारा उद्देश्य राष्ट्रीय एकता और एक राष्ट्र विपरीत सामंती का भंग करना था। यह भी गत्य है कि पूँजीपतियों और अन्य निष्ठित स्वायत्त व्यक्तियों ने मुख्यतया नाम

वर्मान की अपनी इच्छा से प्रेरित होकर ही कांग्रेस का समयन किया था। लेकिन यह भी सामान्य रूप से सही है कि कांग्रेस कभी पूँजीपतियों का या पँजीपतियों द्वारा अधिकृत संगठन नहीं रहा है। वह हमेशा अपने सर्वश्रेष्ठ रूप में जनसमूह का संगठन बनी रही है। और उसकी नीतियाँ जनता की उन्नति और सम्बृद्धि के विचारों से निर्धारित होती रही हैं।

भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस तथा भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के बीच संबंधों को हमारे प्रधानमंत्री श्री जवाहरलाल नेहरू द्वारा समेकित किया गया है। उन्होंने कांग्रेसियों से अनुरोध किया कि वे भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस को सर्वोच्च संस्था के रूप में मानें और उसकी आचार-संहिता का पालन करें। पारिभाषिक रूप से भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा और भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस दो पृथक् संगठन हैं तथा कोई भी एक दूसरे के अधीन नहीं है। फिर भी यह कहने की आवश्यकता नहीं कि भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा अधिकांशतः कांग्रेसियों द्वारा प्रवर्तित और घोषित रही है और 'वे कांग्रेस के नतिक और अर्थ समयन से शक्ति मिलती है। तदनुसार यह प्रतिपाद्य है कि सभी राजनैतिक मामलों में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा ने काम करने वाले सभी कांग्रेसियों को अपनी सर्वोच्च संस्था के रूप में कांग्रेस को मानना चाहिए और उसकी आचार-संहिता का पालन करना चाहिए।'

भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस के साथ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के संबंध हमेशा सुखद नहीं रहे हैं। इन दो संगठनों के बीच कुछ राज्यों में मतभेद पैदा हुए हैं। हाल ही में मध्य भारत में कांग्रेस और भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के बीच स्पर्धा अधिक स्पष्ट हो उठी थी १९५५ के मध्य जब मध्य भारत कांग्रेस की कार्यकारिणी समिति की बैठक में इस विषय पर चर्चा की गई तो गर्मांगम बहसों और कठोर शब्दों का आदान प्रदान तक किया गया। राज्य भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के नेता श्रीयुत रामसिंह वर्मा और राज्य कांग्रेस के प्रमुख द्वारा आरोप और प्रत्यारोप लगाये गये। श्रीयुत वर्मा ने रतलाम और खालियर के कांग्रेसियों की श्रमिक क्षेत्र में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के विरुद्ध विरोधी संगठन स्थापित करने के लिये भत्सना की। दूसरी ओर कुछ सदस्यों ने इन आरोपों का खण्डन करते हुए श्रमिक नेताओं पर अनावश्यक वितण्डा खड़ा करने का दोषारोपण किया। कांग्रेस और भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के सम्बंधों पर घटो गमगम बहस के बाद कार्यकारिणी समिति ने सम्मति प्रगट की कि कांग्रेस कार्यकारिणी समिति द्वारा हाल ही में लिये गये निर्णय को स्थगित किया जाय। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के अध्यक्ष श्री जी० डी० अम्बेकर ने जुलाई १९५५ में कलकत्ता में यह घोषणा की कि कांग्रेस उच्च सत्ता (Congress High Command) के नये निर्देश के अनुसार जब किसी भी कांग्रेसी को भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के विरोधी किसी भी संस्था के साथ अपने को सम्बंधित करने की आज्ञा नहीं प्रदान की

जायगी। चूँकि दाना संगठन—काग्रेस और भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ मभा—गौरी बादी आदरों के माग का अनुसरण करने हैं इसलिए काग्रेस कायकत्ताप्रा और भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ मभा के काग्रेसियों के बीच किसी प्रकार के मतभेद पदा हान का बाद काट-छाँट ही नहीं है। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ मभा का काय पूरणया श्रमिकों तक सीमित था। अथ राजनितिक दृष्टि से सम्पन्न व्यक्ति सम्मिलित होकर सभा के साथ काय करने हैं। प्रत्येक काग्रेसी के लिये भा यह अनिवार्य था कि वह भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ मभा का प्रतिनिधी बनान का प्रयत्न करे।

काग्रेस के महासचिव श्री श्रीमन् नारायण न भी मध्यभारत काग्रेस और भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ मभा के विवाद में हस्तक्षेप करने हुए यह स्पष्ट कर दिया था कि श्रम के क्षेत्र में काग्रेस द्वारा किया जान वाला प्रत्येक काय पूरणया और एकाधिकृत रूप से भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ मभा के माध्यम से ही किया जाना चाहिये। श्रमिक संघों के प्रतिनिधित्व का काग्रेसी हान के लान उद्देश्य कायानयन में पर प्रवृत्त करने और दलीय चुनाव लड़ने की स्वतन्त्रता थी। न काग्रेस संगठन के श्रमिक संग्रह। उन्हें नगरपालिका परिषद और ग्राम पंचायत समस्याओं में श्रमिक क्षेत्र तथा अथ औद्योगिक स्थानों में प्रतिनिधित्व करने का पूर्ण अधिकार था। काग्रेस के मविधान में निहित है कि प्रत्येक प्रभावशाली मध्यम का रचनात्मक काय करना चाहिये। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ मभा न कायकत्ताप्रा का दलीय कायानयन से बाहर रहने में काट औचित्य भी नहीं था।

काग्रेस महासचिव के श्रम माध्य प्रयत्नों ने अन्त में ममभौता हो गया। मध्य भारत काग्रेस की कायकत्ताप्रा समिति ने निदान किया कि स्थानीय भारतीय श्रमिक संघ मभा द्वारा स्थापित भूमिहीन श्रमिक संगठन का काग्रेस द्वारा स्थापित विमान समिति के साथ पूर्ण सहयोग रखना चाहिये। विमान समिति का पूर्ण सहयोग देने की बात भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ मभा ने स्वीकार भी कर ली। जहाँ तक छतिहर मजदूर संघ, भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ मभा का एक संगठन का प्रत्येक था, यह निश्चित किया गया कि उसमें बकर भूमिहीन श्रमिक ही मन्त्र बनान जाय। मानाय हित के मामला विमोचन श्रमिक क्षेत्र में संगठनात्मक स्तर पर पना हान वाली समस्याओं, पर विचार करने के लिये तीन व्यक्तियों—माना संगठना, भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ मभा तथा राज्य काग्रेस के अध्यक्ष और मुख्य-मन्त्री का एक समिति स्थापित की गई। यद्यपि अथ राज्या में काग्रेस और भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ मभा के बीच मजबूत पर दलीय अथि स्पष्ट समताप नहीं है जितना मध्यभारत में मुखरित हुआ, किन्तु फिर भी इस बात के सकेन मित है कि उनके मध्य मोहान्पूर्ण नहीं है।

विभिन्न राज्यों की भारतीय कायकत्ताप्रा समितियाँ न प्रति श्रमिक संघों का अनुष्ठान निष्ठा न भी प्राय आन्दोलन के स्वस्थ विकास में बाधा पहुँचाते हैं और श्रमिक मन

स्याएँ पना की हैं। तोहा और इम्प्राय वम्पनी व ममापति के नापण मे निय गये निम्नलिखित उद्धरण से यह स्पष्ट हो जाता है कि का एक ही राजनीतिक सदन के दो वर्गों के बीच श्रमिक पक्ष सम्प्रदाय व पन्थवत्प औद्योगिक सघष पना हुए और श्रमिक आन्दोलन की एगना भग हु। ननप्रथम धातु चदर मित्र म धीरे नाम करा हउताल का माधय निया गया और निसन किन्मिन् हारर वानुन रमा विभाग का काम ठप्प कर दिया। उमका प्रारम्भ जनवरी १८५५ म हुआ था और जन जने नमय बीतता गया यह स्पष्ट होना गया कि ममम्या का मूल कारण विराधी सघष एक बिहार राज्य काग्रम द्वारा प्रवर्तित तथा दूसरा पश्चिमी बंगाल राज्य काग्रम द्वारा स्थापित के बीच प्रनियागिता म निहित है। यत् भी व्यक्त था कि विवाह स पवध का बोझ सम्बध नहीं था किन्तु जब भी परिस्थिति अनुकूल हुइ दाना पथा द्वारा रवतनतापूर्वक उसका उपयोग किया गया। अत म प्रवध द्वारा २४ अगस्त को तालाबन्दी की घोषणा का मद्र जो साठ तीन सप्ताह तक चलनी रही और निसने स्पष्टत दोना की अकन ठिकान लगा दी। यह स्पष्ट हो गया था कि प्रतिवागी पक्ष सघष का चान् रखने के इच्छुक थे किन्तु प्रवध द्वारा तुरन्त कदम उठाय गय ताकि धीरे धीरे बनपुर स्थित कायालय धौर कायशाखाधो म सामाय म्यिनि म्यापित की जा सके। इस विवाद म उत्पादन से काफी क्षति पहुँचा। प्रवध न इसक निय श्रमिक राजनीति तथा राजनितिक इजानुबन्ता से नापी ठहराया। उहान इस बात पर शाक प्रगट किया कि इस के विभिन्न श्रमिक मथा पर विभिन्न राजनितिक बना का प्राधिपत्य है। ऐसी स्थितिया व कारण वामान सनम निवृत्पनम रूप से विकसित हो उठना है तथा श्रम और प्रवध के बीच की दूरी और बढ जाती है।

ऐसे भी उदाहरण है जहा कुछ राज्या पर भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक मन्त्र सभा के नेता कांग्रेस के अलावा त्रय राजनितिक दलों म गये। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के नेताओं पर निसा त्रय राजनितिक दलों का माध सम्बद्ध होन से रोक नहीं लगाइ गई है। वस्तुतः बारबार इस बात पर बल दिया गया है कि व गुग जो श्रमिक वर्ग की अवस्थाओं म सुधार करन और उनक हितों का प्रवर्तित करन म दक्षि रखत हैं भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा म सम्मिलित हो सकत है नने ही उनके कुछ राजनितिक सबध हैं। कुछ राज्या म दानो प्रजा समाजवादी दल और भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस के नेता भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के अन्तर्गत कार्य कर रहे थे। किन्तु राजनितिक सबध न इन नेताओं का श्रमिक नधवाद के क्षेत्र में एक माध कार्य करन पर बाध्य किया इसका एक दक्षिण उदाहरण पश्चिमी बंगाल में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा की शाखा का था जहा दो विराधी वर्ग थे और जिनम काफी समय से मतभेद चला आ रहा था। एक वर्ग का नेतृत्व डा० श्रीमती मैत्रेयी बोस कांग्रेस दल की मददगार के हाथ म था तथा दूसरे वर्ग का प्रजा समाजवादी दल के श्री देवेन मेन के हाथ म। य मतभेद १८५३ म अपनी चरम सीमा पर

गठित होकर जय बंगाल प्रांतीय श्रमिक संघ संघों की सामान्य परिषद् और कार्यकारिणी समिति का चुनाव हुआ। विचार-द्वय प्रश्न का तत्पर उत्तर देकर दृढ़ता से बंगाल प्रांतीय श्रमिक संघ संघों का मुख्य श्लोक 'तत्ता, तत्ता, तत्ता' प्रतीति और श्री दत्तन सा भी सम्मिलित थे, उपर्युक्त दल में सम्मिलित हो गये जो धर्म प्रजा समाजवादी दल में विलय हो गया है। यह विवाद १९१० में प्रारम्भ में विचारों में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ संघों का सामान्य परिषद् का निर्माण किया गया जिसने प्रजा समाजवादी दल द्वारा नियमित बंगाल प्रांतीय श्रमिक संघ संघों की कार्यकारिणी समिति का विघटित कर दिया तथा नए प्रतिनिधि का कार्य देकर कलियुग की व्यक्तियों की एक संस्था समिति स्थापित की जिसमें श्री काली मुखर्जी, कांश्चिती विधान संघ सदस्य, समाजवादी थे।

निर्वाचन के समय कांश्चिती और कांश्चिती में मतभेद पैदा हो गया और डॉ० मैथिली बाग द्वारा नियमित हुए मतभेद उत्पन्न हुए जो यह प्रतिनिधि और प्रवधानिक है, छात्रों के धर्म। प्रति कार्यकारिणी समिति के संस्था समिति की विघटित किया था इसलिए बंगाल का प्रतिनिधि स्थापित किया गया। उत्तरा कहना था कि प्रजा समाजवादी दल के साम्यवादिता के साथ साथ ही साथ मिलकर कार्य करने का निश्चय कर लिया था और भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ संघों का कांश्चिती पक्ष के लिये यह असंभव हो गया था कि वह प्रजा समाजवादी दल के धर्म, जिसमें नवतुल्य डॉ० एम० सी० प्रतीति और श्री दत्तन सा के रूप में, के साथ समुक्त कार्यकारिणी समिति की स्थापना करे। दाता ही वहाँ के राज्य के श्रमिकों के बहुमत को प्रतिनिधित्व करने का दावा किया। डॉ० श्रीमती बाग के धर्म को श्री प्रतिनिधि धर्म से समर्थन मिला तथा कांश्चिती में प्राधनता की कि वह उन सशक्त बागों। इसके विपरीत श्री दत्तन सा के कहना था कि श्रमिक गणवाद का राजातिन संबंध में मुक्त रहा जाय। श्री दत्तन के विचारों को भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ संघों के नेताओं से भी समर्थन मिला। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ संघों के अध्यक्ष और सचिव जगन्नाथ श्री जोहरी और श्री शास्त्री के 'टाइम्स ऑफ इण्डिया' के साथ एक अनन्य साक्षात्कार में कहा कि 'श्री दत्तन सा और श्रमिकों का प्रजा समाजवादी दल से सम्बद्ध हुआ तब तक भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ संघों, जो एक श्रमिक वर्ग का स्वतंत्र संगठन है, के साथ उनके कार्य करने से किसी प्रकार की बाधा नहीं पदा करेगा जबतक वे संगठन की कार्य रीतियों और उद्देश्यों का पालन करते हैं।' श्री जोहरी ने कांश्चिती द्वारा बंगाल छोड़कर चले जाय पर शोक प्रकट करते हुए कहा कि यह उक्त प्रथम कथन था कि वह श्रमिक आन्दोलन का उचित श्रमिक गण प्रणाली पर बसाय रहने तथा दत्तन विचारों में उन प्रभावित नहीं होने दें। श्री शास्त्री के श्री जोहरी के विचारों का समर्थन किया और कहा कि उनका समय की आवश्यकता थी। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ संघों के श्रमिक गणवाद में प्रजातांत्रिक विचारों का पापण

किया है तथा कोई भी चाहे उसका कोई भी दलील सिद्धांत हा, जो इस सिद्धांतों का पालन करना है संगठन में कार्य कर सकता है। पण्डित नेहरू ने भी कहा है कि यद्यपि प्रजा समाजवादी दल कांग्रेस का विरोधी था किंतु जहां भी संभव हो दोनों संगठनों को वधे से वधा भिड़ाकर कार्य कराया चाहिये।

बाद में नई परिपक्व और कार्यकारिणी समिति की स्थापना की गई। श्रमिक मध्य संगठन के विरोधी पक्षा के बीच अघिक्त समय से चले आ रहे मतभेदों को काफी हद तक सुलझाते हुए उनमें प्रजा समाजवादी दल और कांग्रेस दोनों के प्रतिनिधि सम्मिलित किये गये थे। श्री विपिनबिहारी गांगुली सदस्य विधान सभा (कांग्रेस) को अध्यक्ष तथा श्री दवेन सेन (प्रजा समाजवादी दल) और श्री दयाराम सदस्य विधान सभा, (कांग्रेस) को महासचिव निर्वाचित किया गया।

किंतु हम इस तथ्य की अवहेलना नहीं कर सकते हैं कि देश में कुछ निरुद्धतम नियमों के लिए कांग्रेस प्रशामन उत्तरदायी रहा है। उनमें से सबसे भयंकर बैंक 'न्यायाधिकरण' के परिणाम पर सरकार की सूझबूझ थी। 'न्यायाधिकरण' के परिणाम को नियमित करने से मना कर देना सबसे अधिक आवश्यक था। 'न्यायालय आर्थिक और सामाजिक समस्याओं के प्रति रुढ़िवाणी दृष्टिकाएँ के लिए विख्यात है। किंतु इस मामले में कार्यकारी ही केवल रुढ़िवादी सिद्ध हुए और सरकार, जो असमानता को कम करती तथा समाजवादी समाज को स्थापित करने के लक्ष्य की घोषणा करती रही गलत और लोकहित के प्रतिफल सलाह पर विपरीत दिशा की ओर बढ़ गई। श्री बी० बी० गिरी, जो उस समय श्रम मंत्री थे वे इस प्रश्न पर त्यागपत्र देना उचित समझा जिससे यह स्पष्ट होता है कि कांग्रेस में अब भी एक व्यक्ति थे जो अपने प्रिय उद्देश्य के लिये त्याग करने हेतु इच्छुक रहते थे। इसी प्रकार परिनियत पुस्तिका में निवारक विरोध अधिनियम को बनाये रखना श्रमिकों के दूसरे वग से सम्बद्ध श्रमिक नेताओं को सामूहिक रूप से गिरफ्तार करना तथा बिना किसी भेदभाव के धारा १४८ का प्रयोग करना कांग्रेस प्रशासन के लिये श्रेयस्कर रही है।

फिर भी हम निस्संकोच यह निष्कर्ष निकाल सकते हैं कि कुछ इसके दुर्गम मामलों को छोड़कर सामान्यतः कांग्रेस ने इस देश के श्रमिकों की भलाई के लिये कार्य किया है।

### साम्यवादी दल

वग सधम के सिद्धांत का साम्यवादी समर्थन करते हैं और उसका प्रचार करते हैं तथा वर्तमान सामाजिक और आर्थिक व्यवस्था को उखाड़ फेंकने के लिये श्रमजीवी शक्ति की अनिवार्यता को स्वीकार करते हैं। वे श्रमिकों की ओर से सामूहिक राजनैतिक क्रिया का अविवर्धन करते हैं। इस कारण पूँजीवादी पद्धति के विरुद्ध वे श्रमिक सघों को अपने व्यूह बौशल का एक अंग मानते हैं। उनके नियम बढ़ता हुआ

अगलाप तथा "अग्निद्वय" नाति १। फिस्ट सामग्री । "अग्निद्वय" श्रमिक मगरवासा व प्रवि  
साम्यवादिना २। फिलिपुन मिश्र दृष्टिवाण ३। प्रत्येक देश में विरोधाधिकारहीन  
म साम्यवादी तथा व प्रवि उमुक्तता ४। १। तथा नाति न ता राज्य की अगलाप  
तीति सी हीन ही दृष्टिवाणी ५। इमज मित्र नर दिवा है कि एन देश व साम्यवादी हीन  
म प्रवि मगरवा म वगजगारा एन अग्निवाय तत्त्व ६। १। फिर मगरवादि एन म इमज  
उहुता उहुता साम्य म नागा ता फिस्ट तात तथा फिलिपुन म दवाया ७। इमज  
नागा व एन म अगलाप और फिस्ट की नागा नर सी है ज, एन वारण, उम  
मामागिन व्यक्तता का वलन व निव प्रयोजनता ८। १। इमज अगलाप व्यक्ति  
व्यक्ति ता शायन तथा है तथा एन नर म व लोगा का एन उहुता ही निम्न जीवता  
नर ता व्यक्तता नर न निव माध्य क्रिया जाता है। इमज प्रत्येक देश व विरोधा  
विरोधाता वगों म साम्य और सामूहिक क्रिया व निव गई आशा और इच्छा का  
मगर वर निवा है।

साम्यवादिना १ १९२६ स श्रमिक मघ आ नागा म र्शन लेता प्रारम्भ  
क्रिया यथापि साम्यवाद का जन्म १९२० म हुआ जन्म साम्यवादी आन्दोलन श्रमिक  
मघ १ पूर्वा तथा की और अगलाप तथा आर्वावा क्रिया। साम्यवाद १ साय उहुता  
शायनली और इमज का सी शून्यता हुआ। दा मुन्यम नागपुर और मरुट—आवाजिता  
क्रिया मघ १ १९२६-३१ व यथा म साम्यवाद अगलाप मघ एन व जन्म देश  
म कुछ भीदण एतात हुआ।

साम्यवादी प्रभाव १ श्रमिक मघ आनाता का सी विवक्ति क्रिया। अग्नि  
तात मघ श्रमिक मघ मघा का उहुता अगलाप अगलाप म वर क्रिया था। क्रिया मघा  
मार्गी नागा म निव उहुता तात वाय वरता सभन १। था इमजि एन समय बहुत  
आवा जन्म म वहुता म अगलाप एतात। व अगलाप नाग राज्य श्रमिक मघ एतात  
म मघ, यथा अग्नि भारतम श्रमिक मघ मघा, साम्यवादी श्रमिक मघ मघा, नाग-  
नीय श्रमिक मघ तथा राज्य श्रमिक मघ मघा। उतावादिना और साम्य  
वादिना व नाग की मार्गी एतात गई था जिम पाटा १। जा मरता था। एन ता उहुता  
उहुताई व नाग १९३६ म एतात स्थापित १। गई था। और वर सी अग्नि नि  
नर नदी १। ता मुद्र प्रयत्न म मारा व समय व प्रग का वर १। गई।  
मरता की सक्रिय मगायता म नागनीय श्रमिक मघा का मरता क्रिया मघा। तथा  
नि जमति १ एन व विरुद्ध मुद्र घोषित कर क्रिया था इमजि साम्यवादी तात  
१ मुद्र प्रयत्न म हर प्रकार की मगायता की। साम्यवादिना १ "भारत नाग आना  
१। ता तात कोप्रग का उमरी मुद्र विरोधा तीति व निव आनाता की।

साम्यवादी और अगाम्यवादी वगों व मार, प्रव ती प्रति परीभा वर रहा  
५। एन और राज्य मगायती फिस्टा का व वारण साम्यवादी तात का व नयता  
की नाति ५। एन वहुता जाना ५ कि साम्यवादी द्वारा साम्यवा १ एन की तीति



स्थिर की जाती है। उन्होंने बहुत बार देश के हित का ख्याल नहीं किया है। भारत के विरुद्ध चीन के आक्रमण तथा चीन द्वारा हमारी भूमि पर अधिकार कर लेने के प्रति साम्यवादी दल की अनिवृत्ति इस विश्वास की और पुष्टि करती है कि उन्हें बाहर से प्रेरणा मिलती है। साम्यवादियों ने अपना आधिपत्य स्थापित करने के लिये जो रीनिया प्रयुक्त की, उन्हें भी सामान्य अनुमोदन नहीं मिला है। उनकी कूटनीतियाँ सदैव उचित और निष्पक्ष नहीं रही हैं।

साम्यवादी वग द्वारा अग्निल भारतीय श्रमिक संघ सभा को नियंत्रित किया जाता है। यह निस्संदेह रूप से सही है कि कुछ देशों में अखिल भारतीय श्रमिक संघ सभा बहुत शक्तिशाली है। साम्यवादी प्रभाव भी अब स्थायी हो गया है। वग-संघ के सिद्धान्त पर आदिसत्य रूप से आग्रह तथा आति की अनिवार्यता, अपने उद्देश्यों की प्राप्ति के लिये कोई भी रीति अपनाएँ के लिये प्रस्तुत रहने तथा अपने कार्य कलापो को शान्तपूर्ण और यथाय सधारा द्वारा संचालित न करने से श्रमिक आंदोलन में फूट पड़ गई है तथा सौहार्द स्थापन सुदूर तथा कठिन प्रतीत होने लगा है।

### समाजवादी दल

इन दो चरम नीमाग्रा के मध्य समाजवादी दल की स्थिति है। उनकी कार्य प्रणाली भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा की दक्षिणपथी और अखिल भारतीय श्रमिक संघ सभा की वामपथी नीति के कड़ी बाँध में पड़ती है। समाजवादी भा वग संघ के सिद्धान्त का समर्थन करते हैं किन्तु उनका विश्वास है कि परिवर्तन शांति पूर्ण और प्रजातान्त्रिक रीतियों से लाया जा सकता है।

समाजवादियों का प्रभाव १९३४ से मजबूत हो सकता है जब भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस के अंतर्गत ही कांग्रेस समाजवादी दल की स्थापना की गई। कांग्रेस समाजवादी दल का उद्देश्य था कि जन समूह का संगठन बनाया जाय और उसकी नीतियाँ वामपथ की ओर उमुख हों। कांग्रेस की नीतियों को परिवर्तित करना तथा उन्हें अधिक प्रगतिशील और युक्तु बनाना दल की आकांक्षा थी। कांग्रेस समाजवादी दल कांग्रेस का ही एक अभिन्न अंग था। वस्तुतः प्रारम्भिक काल में कांग्रेस की सदस्यता अनिवार्य थी। स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद समाजवादी वग और दक्षिणपथी या अधिक सयत्तमार्गी वग के बीच मतभेद चरमसीमा पर पहुँच गये। बाद में समाजवादियों ने मुख्य संगठन को छोड़कर अपना समाजवादी दल बना लिया। तदुपरांत समाजवादी दल किसान मजदूर दल जो उन कांग्रेसियों द्वारा संगठित किया गया था जो कांग्रेस की अधिकारिक नीति का अनुमोदन नहीं करते थे के साथ समामेलित हो गया। इसके बाद समाजवादी दल और किसान मजदूर दल ने विचार्य होकर प्रजा समाजवादी दल की स्थापना की।

समाजवादी वग ने कांग्रेस के साथ निरवट सहयोग से श्रमिक मोर्चे पर कार्य

किया था। किन्तु उन्होंने जानी ही अनुभव किया कि जहाँ श्रमिक भारतीय श्रमिक मध्य सभा पर साम्यवाद्या का आधिपत्य है, भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक मध्य सभा बहुत श्रमिक कांग्रेस व नियंत्रण में है और भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक मध्य सभा न प्राय ही बहुत सी महत्वपूर्ण श्रमिक समस्याओं के प्रति सरकार और कांग्रेस समय-समय पर अभिवृत्ति अपनायी है। यह भी अनुभव किया गया कि कांग्रेस और सरकार श्रम-कांग्रेसी श्रमिक नेताओं के साथ श्रेष्ठभाव का बतौव करती है।

सन् १९४८ में समाजवादियों ने हिन्दू मजदूर सभा की स्थापना की। हिन्दू मजदूर सभा न स्थिर रूप में प्रगति की है और श्रम भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक मध्य सभा के बाद द्वितीय सर्वाधिक प्रतिनिधि श्रमिक संगठन है।

समाजवादी नेताओं के एक वर्ग का यह विचार था कि श्रमिक वर्गों को किसी राजनितिक दल में सम्मिलित नहीं होना चाहिये। परिणामस्वरूप उन्होंने एक पृथक् राष्ट्रीय संगठन—संयुक्त श्रमिक मध्य सभा का निर्माण किया। हाल ही में समाजवादी दल ने हिन्दू मजदूर पंचायत की भी स्थापना की है।

### साम्प्रदायिक राजनितिक दल

साम्प्रदायिक राजनितिक संगठनों का श्रम भी श्रमिकों पर सशक्त नियंत्रण नहीं है। साम्प्रदायिक आधार पर किसी भी श्रमिक मध्य सभा का संगठन नहीं किया जा रहा है। मुस्लिम लीग द्वारा इस विषय में कुछ प्रयत्न किये गये थे किन्तु वह सफलता नहीं मिली। हिन्दू महासभा और इसी तरह के अन्य संगठन भी श्रमिक क्षेत्र में अपना पर जमान के बारे में सावध रह रहे हैं। लेकिन उनके द्वारा अभी तक कोई श्रमिक मध्य सभा संगठन स्थापित नहीं किया गया है। वस्तुतः यह श्रमिक आन्दोलन के लिए एक दुःखद स्थिति होगी यदि साम्प्रदायिक आधार पर उसका विभाजन हो जाये। हम केवल आशा कर सकते हैं कि भारत के माध्य श्रमिक में इसकी भूल-भ्रम और धुंध है कि न एम किसी दुस्माहम का समाप्त कर दें।” १

१ हाल ही में भारतीय जनसंघ ने भारतीय मजदूर मध्य सभा का संगठन किया है और जनसंघ का दावा है कि वह एक असाम्प्रदायिक राजनितिक दल है।

## श्रमिक सघों के कोष तथा विल

अपने सभी प्रतिष्ठानों की तरह श्रमिक सघों को भी कोष की आवश्यकता होती है। किन्तु श्रमिक सघ संगठनों के लिये धन स्रोत में लक्ष्य नहीं है बल्कि लक्ष्यों की प्राप्ति के लिये वह एक आवश्यक साधन मात्र है। श्रम व्यापारिक संस्थाओं से श्रमिक सघ भिन्न हैं। उनका उद्देश्य ज्ञान बढ़ाना या लाभ की वृद्धि के लिये बृहत् कोष संचित करना नहीं है। साथ ही यह सत्य है कि बिना पर्याप्त कोष के श्रमिक सघों का अस्तित्व संभव नहीं है। अपने दिन प्रतिदिन के प्रणाली को चलाने संगठनात्मक अभियान प्रारम्भ करने विभिन्न हित साधकों को जो वे अपने सदस्यों को देना चाहें को व्यवस्था करने विभिन्न वधानिक और म्याथीय निकायों में अपने प्रतिनिधि भेजने तथा नियोजकों के साथ अपनी मौदाकारी शक्ति का मजबूत बनाने के लिये उन्हें वित्त की आवश्यकता होनी है। बिना पर्याप्त वित्तीय साधनों के वे शीघ्र ही निर्जीव होकर समाप्त हो जाएंगे।

कुछ लोगों का विचार है कि कोष-संचय उच्च आदर्शों की उपनिधि में बाधक है क्योंकि पनी लोग या धनी संस्थाओं में उत्सव त्याग की भावना तथा उद्देश्य की दृढ़ता का अभाव पाया जाता है। वे चाहते हैं कि श्रमिक सघों को काप संचय के लिये प्रोत्साहित नहीं करना चाहिये। वे नहीं चाहते कि श्रमिक सघ अपने नातिकारी स्वरूप को भूल जाएँ और उनके नेता सघों के वित्तीय मामलों में पड़े रहें। यह सत्य है कि श्रमिक सघ पूँजीपतियों के संगठन नहीं हैं और उन्हें अपने धन के मोह में स्वतंत्र रखना चाहिये। सघों के साधन यदा कदा ही नियोजकों के साधनों के अनुरूप हट ही सकते हैं। मस्तिष्क में यह बात स्पष्ट हो जानी चाहिये कि सघ की शक्ति बैंक की रोकड़ पर नहीं बल्कि अपने सदस्यों और संगठन के प्रति उनकी निष्ठा पर निर्भर करती है।

अपर्याप्त कोष व कारण भारतीय श्रमिक आंदोलन की उत्पत्ति और विकास में बाधा पड़ी है। दुर्भाग्यवश धन की कमी से हमारे सघ ऐसे कायकलाप, जो श्रमिकों में रूचि जागृत करने और बनाए रखने के लिये आवश्यक हैं करने में असमर्थ हैं। परंतु श्रमिक सघवाद के प्रति श्रमिकों में सामान्य उत्साहीनता रहती है। इन परिस्थितियों के लिये कम से कम आंशिक रूप से श्रमिक सघों के संगठनों की चलायान अनुत्तरदायी

श्रमिवृत्ति भी जिम्मेदार है। यदि श्रमिक सघों के लिये पर्याप्त कोष उपलब्ध रह तो वे संगठन में श्रमिका की रुचि बनाये रखने के लिये विभिन्न कार्यक्रमों को कर सकेंगे और उनके नेताओं में भी वित्त के उपयोग से उत्तरदायित्व की भावना पैदा होगी। तब श्रमिक सघ नियोजकों के साथ व्यवहार करने और अपने सदस्यों में अनुशासन बनाये रखने की अधिक अच्छी स्थिति में होंगे। श्रमिक सघों को अपनी आय अपने कार्यों को बढ़ाने के लिये गंभीर प्रयत्न करने चाहिये। भारतीय श्रमिक वप पुस्तिका में प्रतिवर्ष श्रमिक सघों के वित्त के सम्बन्ध में सूचनाएँ प्रकाशित की जाती हैं। श्रमिक वप पुस्तिका के १९५६ के संस्करण से अप्रकाशित सारणी में १९५८-५९ वप के लिये श्रमिका के सामान्य कोष और नियोजक सघों के बारे में सूचना उद्धृत की गई है।

# सारणी ५८

पञ्जीकृत व्यवसाय सघा के साकाय बोय १९५८-५९ (रुपया म)

धमिक सघो के बोय तथा विल

३१९

धमिक सघ	पञ्जीकृत व्यवसाय सघा के साकाय बोय १९५८-५९ (रुपया म)	वितरण		प्रारम्भिक बोय	साय	पय	सवरण बोय
		पञ्जीकृत व्यवसाय सघा के साकाय बोय १९५८-५९ (रुपया म)	पञ्जीकृत व्यवसाय सघा के साकाय बोय १९५८-५९ (रुपया म)				
अमिक सघ	६६३०	८६३०	१०५,९६६५५	६६३३२२०	६६,५६६५५	६६,५६६५५	६६,५६६५५
नेत्रीय	१२२	१२२	६५,१८५	८२६५५२	८२,६५५	८२,६५५	८२,६५५
राज्य	५५०८	५५०८	६६,०५२७५	६६,०५२७५	६६,०५२७५	६६,०५२७५	६६,०५२७५
नियोजक सघ	८०	८०	१२,७५५५५	१२,७५५५५	१२,७५५५५	१२,७५५५५	१२,७५५५५
नेत्रीय	१	१	६२,१०१	६२,१०१	६२,१०१	६२,१०१	६२,१०१
राज्य	७६	७६	१६,६७३२२	१६,६७३२२	१६,६७३२२	१६,६७३२२	१६,६७३२२
योग	५७१०	५७१०	१,०७,५५५७६	१,०७,५५५७६	१,०७,५५५७६	१,०७,५५५७६	१,०७,५५५७६

श्रमिक वर्ग पुस्तिका में प्रकाशित १९५०-५१ तक के आँकड़े राज्य 'अ' तथा कुछ राज्य 'स' से सम्बंधित हैं। कुछ 'ब' राज्यों के संबंध में भी सूचना उपलब्ध थी। १९५१-५२ से बाद के आँकड़े जम्मू और काश्मीर को छोड़कर संपूर्ण भारतीय संघ से सम्बंधित हैं। कभी-कभी कुछ राज्यों का कुछ संघों से सम्बंधित सूचना उपलब्ध नहीं रहती ता सारणी के नीचे की नई टिप्पणी में स्पष्ट कर दिया जाता है। किन्तु इन सूचनाओं के न रहने पर भी उनसे जो निष्कर्ष निकाले जाते हैं उनकी वधता समाप्त नहीं हो जाती। भारतीय व्यवसाय संघ विधान के अन्तर्गत दोनों श्रमिकों और नियोजकों के संघों का व्यवसाय संघ माना जा सकता है। यदि हम श्रमिक संघों के वित्त का पृथक् विश्लेषण करें तो स्थिति बिल्कुल स्पष्ट हो जायेगी।

### आय

संघों की आय का मुख्य स्रोत उनके सदस्यों द्वारा दिया जाने वाला चढ़ा और प्रशदान है तथा बना रहेगा। साधारणतया उनका कोई प्रवेश शुल्क नहीं होता है। १९५०-५१ में सभी संघों की कुल आय का ६९.७%, राज्य श्रमिक संघों की कुल आय का ७४.७% केन्द्रीय श्रमिक संघों की कुल आय का ८५.९%, राज्य 'अ' और 'स' के संघों की कुल आय का ८३.६% तथा राज्य 'ब' के सभी श्रमिक संघों की कुल आय का ७९.६% सदस्यों द्वारा दिया गया चढ़ा था। हाल के वर्षों में प्रशदान से हुई आय का प्रतिशत गिर गया है। १९५९-६० में यह प्रतिशत सभी संघों के लिये ५७ राज्य श्रमिक संघों के लिये ५५.६, केन्द्रीय श्रमिक संघों के लिये ६९.६ तथा श्रमिक संघों के संघानों के लिये ७८.६ था। दोनों राज्य और केन्द्रीय संघ निजी क्षेत्र की अपेक्षा सार्वजनिक क्षेत्र में इस स्रोत से अधिक धन कमाते हैं। इसके विपरीत राज्य नियोजक संघों ने अपनी आय का ५९.४% और ३५.२% क्रमशः १९५०-५१ और १९५९-६० में सदस्यों के प्रशदान में प्राप्त किया। किन्तु केन्द्रीय नियोजक संघों की आय का मुख्य स्रोत चढ़ा नहीं है। वह १९५०-५१ में आय का ७३.२% दान से तथा १९५९-६० में कुल आय का ६७% आय स्रोतों से प्राप्त हुआ।

संघों की प्रशासित और उनके केन्द्रीय निकायों या संघानों से संबंधित को नियंत्रित करने वाले नियमों के अनुसार चढ़े से हुई आय को स्थानीय, प्रांतीय और केन्द्रीय संघों तथा संघानों में बांटा जाता है। कुछ उदाहरणों से स्पष्ट हो जायेगा कि कैसे उनकी आय को विभिन्न संगठनों में वितरित किया जाता है। आसाम के रोपण उद्योग के अकुशल श्रमिकों के संघों का भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ संघों की प्रांतीय शाखा से सम्बंधित थे, पहले प्रति सदस्य प्रतिवर्ष एक रुपया आठ आना की दर से चढ़ा एकाग्र करते थे। इसमें से एक आना प्रति सदस्य प्रतिवर्ष के हिसाब से अग्रिम अग्रिम रोपण श्रमिक संघों तथा २० ०-०-६ प्रति श्रमिक प्रतिवर्ष की दर से भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ संघों की अग्रिम राज्य शाखा को भेज दिया जाता

या । प्रथम चाय कमचारी सघ, जो रोपण उद्योग के किल्वियों और कमचारियों का मध्य या, भाठ धाने प्रति मास चढ़ा देता था । इससे से आया प्रत्येक चार धाने प्रति श्रमिक प्रथम चाय कमचारी सघ से सम्बद्ध मकसद सघ द्वारा रख लिया जाता था और शेष आधा प्रथम चाय कमचारी सघ के मुख्य कार्यालय को भेज दिया जाता था । मुख्य कार्यालय अपने हिस्से में से भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा की प्रथम राज्य शाखा को रु० ०-०-६ प्रति सदस्य की दर से, अन्तर्गत भारतीय रोपण श्रमिक सघान को एक शाना प्रति सदस्य की दर से तथा वैद्वीय भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा को रु० ०-०-६ प्रति सदस्य के हिसाब से अग्रदान देता था ।

चढ़े की वर्तमान दरें बढ़ाकर सभी सदस्यों से नियमित रूप से चढ़ा एकत्र करके, श्रमिक सघों की मददगारता में वृद्धि करने तथा धाय के नये छात खोजकर सघों की धाय बढ़ाई जा सकती है । सघों के कोषों की रचना मुख्यतया उनके सदस्यों के अग्रदानों तथा उपरोक्त रीतियों से की जाती है । यदि वे सुझावों का अनुसरण करें तो सघों की धाय ही नहीं बढ़ेगी बल्कि उनके कोषों में भी स्थिरता धारणी ।

चढ़े की वर्तमान दरें बहुत कम हैं । वे नौ एक सघ से दूसरे सघ में तथा एक ही सघ के विभिन्न वर्गों में भिन्न भिन्न हैं । श्री एस० सी० जोशी ने अन्तर्गत भारतीय श्रमिक सघ सभा तथा भारतीय श्रमिक सघान के प्रतिनिधि स्वरूप के विषय में १९४७ में अपने प्रतिवेदन में कहा है कि चढ़े की प्रवृत्ति 'न्यूनतम दर चार धाना तथा अधिकतम दस बत्ती' रूप में थी । 'न्यूनतम से अधिकतम दर २५६ गुना होने से विस्तृत भिन्नता स्पष्ट है । साधारणतया सभी सदस्यों के लिये एक ही दर निश्चित की जाती है । चढ़ा कुछ शाना या कुछ रुपया प्रतिमास या प्रतिवर्ष हो सकता है । कभी कभी वेतन के आधार पर विसर्पी अनुपात (Sliding Scale) से चढ़ा निर्धारित किया जाता है । अग्रदान वष की मजदूरी के कुछ दिनों के बराबर हो सकता है या वेतन के प्रतिशत के रूप में निर्धारित किया जा सकता है । इसका पाछे विचार यह होता है कि सभी वर्ग के कमचारी अपनी जुगतान करने की क्षमता के अनुसार सघ के कोष में अग्रदान दें । विसर्पी दरों की अपेक्षा एक सी दरें अधिक प्रचलित हैं । कुछ सघों में दोनों ही सिद्धान्तों का आश्रय लिया जाता है । व लिपिक और शारीरिक श्रम करने वाले श्रमिकों तथा कुशल और अनुप्राप्त श्रमिकों के बीच विभेद करते हैं और प्रत्येक वर्ग के लिये पृथक् समस्त दरें निर्धारित करते हैं । एक विशेष वर्ग के विभिन्न सदस्यों में फिर और विभेद नहीं किया जाता है । कुशल और शारीरिक श्रम करने वाले श्रमिकों की अपेक्षा कुशल और लिपिक कमचारियों के लिये चढ़े की दर अधिक होती है । किन्तु चढ़ा का यह भिन्नता उत्पत्तीय नहीं होती है और न उसे सामयिकी पूर्वक जुगतान करने की क्षमता से महत्ववित्त किया जाता है ।

कुछ सघों में सदस्यों के दो वर्ग होते हैं—साधारण तथा मानदेय । मानदेय सदस्यों से अधिक जुल्म वसूल किया जाता है । १९५८-५९ में आगरा के १० श्रमिक

तथा वे एक अध्ययन से पता चला कि ६ मघा में माघारण सदस्या द्वारा दिया जाने वाला चढ़ा १२ नय पमे के बीच प्रतिमास था। एक मघ में चढ़ की दर एक रुपया प्रति वष थी। ६ मघा में माघारण सदस्या के लिय चढ़ की दरें २५ पमे (नय) से ५० नय पमे के बीच प्रतिमास थी। एक मघ में मानदेय मन्स्या एक रुपया प्रतिवष दे रहे थे। चार मघा में माघारण और मानदेय मन्स्या में एक ही दर पर चढ़ लिया जाता था तथा पांच मघा में मानदेय मन्स्या द्वारा दूनी दर पर चढ़ लिया जाता था। मात्र मघ अपना चढ़ा मासिक तथा दस वार्षिक एकत्र कर रहे थे तथा एक न सदस्या पर छोड़ दिया था कि वे चाहे वार्षिक या प्रमासिक रूप से अपना चढ़ा जमा करें।

चढ़ की समस्त दरें गणना अधिक प्रच्छा है। उच्च वेतन पाने वाले कमचारी चढ़ की दर में भिन्नता पसंद नहीं करते हैं क्योंकि उनको भी कम या अधिक रूप में वही मनाएँ उपभोग होने हैं जो अन्य कमचारियों का हो जाती हैं। फिर वे कम वेतन पाने वाले कमचारियों के प्रति हीनता और अपन प्रति श्रेष्ठता की भावनाएँ रख सकते हैं। और इसका निघन सदस्या के ग्राम सम्मान प्रतिष्ठा और व्यक्ति-त्व के स्वस्थ विकास पर बुरा प्रभाव पड़ सकता है। यदि मघ अपन विभिन्न वर्गों के सदस्यों के साथ भेदभागी व्यवहार करने हैं तो हमसे मतभेद पना हो सकते हैं तो श्रमिक मघ की एकता खतरे में पड़ सकती है। इसलिये जहाँ तक सम्भव हो सभी श्रमिकों से एक ही दर पर चढ़ा बभूत किया जाता चाहिए। अधिक से अधिक सदस्या का दो-दो वर्गों में बाँटा जा सकता है। किन्तु फिर प्रत्येक वर्ग में और अन्तर या विभाजन नहीं होना चाहिए। दाना वर्गों के सदस्या के लिय उपन्यस्त की जान वाली सेवाया और लाभों में भी अधिकारवात् अन्तर नहीं होना चाहिए। किन्तु मघ द्वारा नरद नाम वितरण के समय अग्रजान के आधार पर विभेद किया जा सकता है। श्रमिक मघ एकता का खतरे में डालने के लिय कुछ भी नहीं किया जाना चाहिए। यदि कम चढ़ा देने वाले मघ न सदस्य श्रमिक नकल बना पाना चाहते हैं तो उन्हें अधिक दर में चढ़ा देने के निवाचन की सुविधा दी जानी चाहिए।

अब हम हम पर विचार करेंगे कि हम की वर्तमान दरें कम क्यों रखी गयी हैं और उन्हें कम और किस प्रकार दिया अभिमानादा पर अनुचित बान डाल बनाया जा सकता है। यन्तुन वर्तमान दरों का समुचित गणना और भावधानी पूर्वक सोच विचार कर नहीं विधारित किया गया है। श्रमिक मघ अपने कार्यकर्ताओं का कोई पुन कायम और उभर अनुमाग आवश्यक वित्त के धार ध्यय का निर्धारण नहीं करते हैं। श्रमिक मघ जो भी छात्र धनराशि एकत्र कर सकते हैं और उन्हें सीमित मापना से ला भी खर्चनाएँ बना पाते हैं उनकी पर अनुष्ट हो पाते हैं। यह सुभाव दिया जा सकता है कि श्रमिक मघों का अपनी योजनाएँ बनान में प्रजातान्त्रिक और क्रियात्मक होना चाहिए तथा उनके क्रिया-चर्या के लिय उन्हें अपने सदस्या के सम्मुख



प्रस्तुत करना चाहिये। इससे अमिको की प्रेरणा मिलेगी और वे जाकी पूति के लिये प्रयत्न करेंगे। अमिक सघो को अपन उद्देश्यो तथा अपन सदस्यो की आर्थिक और जीवन निर्वाह की स्थितियो को ध्यान मे रखते हुए उनके सहयोग और सलाह से योजनाएँ बनानी चाहिये। यदि सघ की योजनाओ के प्रति सदस्यो मे उत्साहवर्धक प्रेरणा होगी तो उनके लिय धन एकत्र करने मे कोई कठिनाई नहीं होगी। यदि अमिक यह अनुभव करने लगे कि योजनाएँ उनकी हैं और उनके लाभ के लिये हैं तो वे अपनी योग्यता और क्षमता के अनुसार आवश्यक नार उठाने के लिये तयार हो जाएँगे।

मूल बंदे का कारण अमिको की निधनता ही है। यह तक किया जाता है कि अश्रदान की दर इसलिये कम रखी जाती है ताकि सदस्य उसे दे सकें। किन्तु वर्तमान बंदे की दर दत्तनी अधिक नहीं है तितना कि अमिक अपनी वर्तमान आय मे से दे सकते हैं। उह अश्रदाताओ को होने वाली किमी कठिनाई के भय के बिना बढ़ाया जा सकता है। किन्तु ऐसा करने से पहले सघो को अपने संगठन क प्रति सदस्यो की रचि जगानी होगी और उह इस बात से सहमत करना पड़ेगा कि उहें अधिक इसलिये चाहिये क्योंकि वे इसके अधिकारी हैं। वर्तमान स्थिति यह है कि माध्य सबस्य अमिक सघा के क्रियाकलापो के प्रति उदासीन रहते हैं।

व्यक्तिक सघो की अपनी वित्तीय आवश्यकताओ तथा सघो क कोष मे उनके सदस्यो की अश्रदान की क्षमता के अनुसार सदस्यता शुल्क का निर्धारण करना पड़ेगा। फिर भी यह वाछनीय है कि 'यूनितम सन्स्थाना शुल्क' या तो विधान द्वारा निश्चित कर दिया जाना चाहिय या फिर उसके लिये विभिन्न केन्द्रीय सघो और सघानो के बीच समझौता होना चाहिये। कुछ ऐसे प्रयत्न भूतमान में व्यक्तिक सघो और कुछ प्रातो में विधाना द्वारा किये गये हैं। अत्रि भारतीय अमिक सघ सभा ने १९४३ में यह निश्चय किया था कि यदि किसी सघ का वार्षिक सदस्यता शुल्क बारह आने से कम है तो उसे सम्बचन की अनुमति न दी जाय। किन्तु यह अपने निश्चय पर अटल नहीं रही और ऐस सघा की जो सम्बचन की अनुमति प्रदान की जिनकी बंदे की वार्षिक दरें बारह आने मे कम थी। सम्भवत एमे निणयो का अधिक अच्छी तरह पालन किया जा सकता है यदि एक विधेय उद्योग के सभी विभिन्न सघा द्वारा आपस में समझौता किया जाय। वम्बई औद्योगिक सबध अधिनियम १९४६ के अंतगत अनुमोदित सघो के लिये 'यूनितम सदस्यता शुल्क' की व्यवस्था है। अधिनियम के अधीन अमिक सघा के एक रजिस्ट्रार की नियुक्ति करनी होती है जो अनुमोदित सघा की सूची अपने पास रखता है। यदि किसी सघ का सदस्यता शुल्क ४ आने प्रतिमास से कम है तो उसे अनुमोदित सूची में नहीं रखा जा सकता। अनुमोदित सघो को अपने सदस्यों की ओर से प्रतिनिधित्व और सौदाकारी करने की कुछ सुविधाएँ और अधिकार दिये गये हैं। यदि सभी केन्द्रीय अमिक सघ सघान और औद्यो-

गिय सघात सञ्चयन के लिये निर्धारित 'यूनतम सदस्यता शुल्क' की पूरा शर्त रखें तो श्रमिक सघों की वित्तीय स्थिति में सुधार के अलावा दरें कम करने की अन्तर्माषिक प्रतियोगिता में भी रोक लगेगी तथा स्वस्थ और उत्तरदायी नेतृत्व की भी प्रतीक्षा नहीं मिलेगी।

व्यवसाय सघ अधिनियम १९२६ में, १९६० के संशोधन के पूर्व, सघों के सदस्यता शुल्क के बारे में कोई व्यवस्था नहीं थी। इसमें यह भी स्पष्ट रूप से उल्लिखित नहीं था कि व्यवसाय सघों के नियमों में चढ़े की दरों की व्यवस्था होनी चाहिए और चढ़ाई देने वाले सदस्यों का नाम सदस्यता सूची से हटा दिया जाय। श्रमिक न्यायालय की भाषा पर श्रमिक सघों की अनिवार्य मायता की व्यवस्था के लिये १९६७ में अधिनियम में संशोधन किया गया था। किन्तु संशोधित अधिनियम में यह व्यवस्था नहीं की गई थी कि अनिवार्य मायता प्राप्त करने के लिये सघ को 'यूनतम सदस्यता शुल्क' की भी पूरा शर्त स्वीकार करनी होगी। १९५० के श्रमिक सघ विधेयक द्वारा इन दोषों को समाप्त करने के लिये प्रयत्न किये गये थे किन्तु यह पारित नहीं हो सका। विधेयक की धारा में श्रमिक सघों के पञ्जीकरण के लिये शर्तों की विशद व्याख्या की गई थी। सामान्य सदस्यों द्वारा दिये जाने वाले चढ़ की दर दो आने प्रतिमास से कम नहीं थी। इस सम्बन्ध में व्यवस्था जटिल नहीं थी। सम्बद्ध सरकारी को कृषि ग्रामीण क्षेत्रों के कुटीर उद्योगों, भातवहन सेवा और ऐसे ही अन्य शोषित उद्योगों जिन्हें अधिसूचित किया जाय, के श्रमिकों के लिये चढ़ की मापन निम्न दर निर्धारित करने का अधिवार दिया गया था। श्रमिक सघों की वित्तीय निश्चित सगम तक चढ़ाई न देने के अलावा अपने नियमों में उन परिस्थितियों का भी उल्लेख करना था जिनमें सदस्यता पुस्तिका से सदस्यों का नाम बाट दिया जायगा। किन्तु इसमें यह नहीं था कि अनिवार्य मायता के लिये दृष्टान्त सघों की ऊँची दर से सदस्यता शुल्क घटाने परना चाहिये। श्रमिक सघ अधिनियम को १९६० में यह व्यवस्था करने के लिये संशोधित किया गया है कि सदस्यता शुल्क प्रतिमास प्रति सदस्य २५ नये पैसे से कम नहीं होना चाहिये।

श्री एस० सी० जोशी ने अपने उपरिलिखित प्रतिवेदन में यह मत व्यक्त किया था कि चढ़ की दर एक आना प्रतिमास से कम नहीं होनी चाहिये। बम्बई की सरकार ने 'अनुमोदित' सघों के लिये 'यूनतम चार आने प्रतिमास निर्धारित' किया है। केन्द्रीय सरकार ने भी १९५० में चढ़ की 'यूनतम दर चार आने निर्धारित करने की घोषणा की थी। भारतीय श्रमिक सघ आन्दोलन के पिता श्री एन० एम० जोशी ने प्रति सदस्य प्रतिमास ४ आने 'यूनतम चढ़ का सुझाव दिया था। हिंदू मजदूर समाज ने आठ आने प्रतिमास की दर सुझाई है। हमारा यह मत है कि सामान्य सघों के लिये चढ़ की 'यूनतम दर चार आने प्रतिमास से कम नहीं होनी चाहिये तथा जो सघ नियोजकों से मायता प्राप्त करता है लिये राज्य की सहायता प्राप्त करने के दृष्टान्त

हैं उनके लिये सदस्यता दर कम से कम प्रतिमास आठ आन होनी चाहिये । सरकार को यह अधिकार होना चाहिये कि वह उपयुक्त मामलों में छूट दे सके । भारत में औद्योगिक श्रमिकों की वार्षिक माध्य आय कहीं भी ५०० रुपये से कम नहीं रही । उसमें अनवरत रूप से वृद्धि भी होती रही है तथा १९५६ में प्रति व्यक्ति वार्षिक आय ७७६ रुपये थी । सारणी ५६ में भारतीय उत्पादक उद्योगों की पिछली दशब्दी में वार्षिक आय के आकड़े दिये गये हैं ।

शब्दों के अनुसार माध्य अर्जित आय का वितरण सारणी ६० में दिखाया गया है । १९५६ के बाद से विकरण भेजने वाली फकिट्रियों की संख्या, माध्य सेवायोजन, तथा विवरण भेजने वाली फकिट्रियों में प्रति व्यक्ति माध्य अर्जित आय के आकड़े भी उपलब्ध हैं ।

## सारणी ५६

उद्योगों के अनुसार फक्ट्रियो में नियुक्त व्यक्तियों जिनकी २०० रुपये से प्रतिमास कम आय है, की वास्तविक माध्य आय

१९१३-१९६१

उद्योग का नाम	१९१३	१९१४	१९१५	१९१६*	१९१७*	१९१८*	१९१९	१९२०	१९२१
कृषि से संबंधित विधा (घोड़ना तथा दबाना)	१७०	१८६	११७	२११	१६५	१६७	२०३	२०७	२२८
साद्य पेय की छोटकर	५३४	५३६	५८०	६३६	६२२	६७७	६३६	६६२	१२१५
तम्बाकू	५१६	५४६	३६५	५६१	५१८	५६३	६७६	७१०	१५२१
पेय	६१६	८८६	६८४	८६१	६३६	८८६	६७८	६५७	१०३६
वस्त्र उद्योग	१११६	१०६६	११६१	१२४५	१२४३	१३०६	१३३७	१२०७	१५८५
सूती मिलें	१२२८	११७२	१३०२	१३६०	१३६४	१४३५	१४७७	१५६१	१६५८
जूट मिलें	६१४	६३६	६६५	१०३४	१०३७	१०४५	१०५७	११३०	१०६३
सिल्क मिलें	६५३	१०३६	११३१	५२१८	१२१६	१३११	११४६	१३०१	१२६५
ऊनी मिलें	१०४७	६८८	६५४	१०२५	६८६	१०७०	११७६	१३५६	१३६१



विद्युत् गत्त पौर भाष  
जल तथा सफाई सेवाएँ  
मनोरञ्जन सेवाएँ  
व्यक्तिगत सेवाएँ

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०
१४१३	१३२६	१४४५	१३७२	१४४५	१४६२	१४६८	१४४८	१४०६	१४७२
८६६	१०४६	१०४६	१०४१	१११६	११४८	१२०७	१२४२	१११०	१३०४
६२०	६४६	१०३७	१०३७	१२२७	१३०२	११६७	१०४६	१२२१	१४२१
३३७	३७४	३६३	३६३	४६४	४८८	४६८	७७०	७२२	६८१







टिप्पणी —उपयुक्त श्रमिकों के पहले दशमलव अर्ध तब पूर्णक मानकर रुपये में दिये गये हैं। १९४६ के पूर्व मजदूरी देय अधिनियम के अन्तर्गत ऐसी फकिटियाँ शामिल थी जिन्हें फकट्री अधिनियम १९३४ के वग २ की धारा (जे) में परिभाषित किया गया था जबकि १९४६ से अधिनियम के अन्तर्गत वे फकिटियाँ आई जो फकट्री अधिनियम १९४८ के वग २ की धारा (एम) में परिभाषित थी।

● श्रमिकों पुनर्गठित राज्यों से संबंधित हानि के कारण इनमें अजमेर और कुण, जिनका पृथक् अस्तित्व नहीं रहा वे शामिल नहीं हैं। पहले वर्षों की साक्ष्यिकी में न' राज्य सम्मिलित नहीं किये जाते थे किन्तु १९५६ से सम्बद्ध पुनर्गठित राज्यों के साथ साक्ष्यिकी में उन्हें सम्मिलित किया जाने लगा है। १९५८ के आंकड़ों में मद्रास मैसूर, केरल हिमाचल प्रदेश, जम्मू और काश्मीर तथा १९५६ के आंकड़ों में मैसूर की सूचनाएँ सम्मिलित नहीं हैं। १९६६ के आंकड़ों में मध्यप्रदेश और मद्रास तथा १९६९ में आंध्रप्रदेश और मध्यप्रदेश के अनुमानित आंकड़ों सम्मिलित किये गये हैं।

आसाम के आंकड़ों को छोड़कर।

स्रोत —मजदूरी देय अधिनियम १९३६ के अन्तर्गत वार्षिक विवरण-पत्र

में—अनुमानित।

अथ तथ्यों के अलावा, विवरण भेजने वाली फकिटियों की संख्या एक ही राज्य में विभिन्न वर्षों में और एक ही वर्ष में विभिन्न राज्यों में भिन्न भिन्न होने के कारण भी श्रमिकों की आय में अन्तर पड़ता है। इन आंकड़ों से वही निष्कर्ष निकलता है कि अधिक सदस्यता शुल्क भुगतान करने की श्रमिकों में क्षमता है।

इन सारणियों से स्पष्ट है कि 'यूनितम' सुझाया गया चढ़ा न तो श्रमिकों को भुगतान करने की क्षमता से अधिक है और न इससे उन्हें कोई बोझ या कठिनाई उठानी होगी। वस्तुतः बहुत से मामलों में चढ़ा 'यूनितम' से भी अधिक आसानी से बढ़ाया जा सकता है। सामान्य सघ की अपेक्षा एक मायता प्राप्त सघ को अधिक सुविधाएँ मिलती हैं। सुस्थित वित्त से सघों की प्रतिष्ठा बढ़ जायगी और किसी सीमा तक नियोजकों की उनके साथ संबंधव्यवहार करने की अनिच्छा भी समाप्त हो जायेगी। इसलिये यह आवश्यक है कि जो सघ राज्य की सहमति द्वारा नियोजकों से श्रमिकों को मायता प्राप्त करना चाहते हैं उनका सदस्यता शुल्क अधिक दर पर निर्धारित किया जाना चाहिये। सभी नये सदस्यों के लिये विधान में प्रवेश शुल्क को भी व्यवस्था होनी चाहिये ताकि आय के एक नये स्रोत तथा स्वस्थ और स्थिर सदस्यता को सुनिश्चित किया जा सके।

श्रमिक सघों को नियमित रूप से चढ़ा एकत्र करने की समस्या से भी निबटना होता है। सभी सदस्यों को चाहिये कि वे अपना चढ़ा सत्वर रूप से समय पर दे दें। सदस्यता रजिस्टर की सदस्यों की संख्या की अपेक्षा नियमित रूप से चढ़ा देने

वाले सदस्यों की संख्या अधिक महत्त्वपूर्ण है। भारत में श्रमिक संघों द्वारा अपने सदस्यों की बढ़ा चढ़ाकर दिखाई गई संख्या की तुलना में वास्तविक सदस्यों की संख्या जो अपना चढ़ा जमा करते हैं, बहुत कम होती है। वस्तुतः एक संघ का सदस्यता रजिस्टर उसकी नियमित सदस्यता का प्रतीक नहीं होता है। १९५१ में चार केन्द्रीय अखिल भारतीय श्रमिक संगठनों ने ३५ लाख की कुल सदस्यता का दावा किया था जबकि सभी श्रमिक संघों से प्राप्त विवरणों के अनुसार कुल संघों जिनमें ये चार केन्द्रीय अखिल भारतीय श्रमिक भी सम्मिलित थे, की कुल सदस्य संख्या १७५६ लाख ही थी। विवरणों से आवेक्षित की हुई वास्तविक सदस्यता की तुलना में अध्यायित सदस्यता द्वनी है। इस बड़े अंतर का प्राथमिक कारण काफी संख्या में संघों द्वारा विवरण न भेजना है और अथतः केन्द्रीय संगठनों द्वारा बढ़ा चढ़ाकर सदस्यता के आँकड़े बताने की प्रवृत्ति है।

देय चढ़े की काफी बड़ी राशि सदस्यों द्वारा भुगतान नहीं की जाती है। १९४६-५० में केवल बम्बई में ही लगभग ४,१९,७३२ रुपये या कुल चढ़े का २५ प्रतिशत भवत्त थे। चढ़े की अवशिष्ट राशि के बारे में कोई नियमित लेखा उपलब्ध नहीं होता है किन्तु निस्संदेह यह राशि काफी अधिक होती है। बहुत से संघों के सदस्यता रजिस्टर पर ऐसे सदस्यों के नाम बने रहते हैं जो लगातार चढ़ा न देने के दोषी हैं। संघों के नियमानुसार न तो उन्हें बहिष्कृत किया जाता है और न स्वरूप से ही उनकी सदस्यता समाप्त होती है। दोषी सदस्यों को बहिष्कृत करने के लिये शायद ही कभी संबंधित नियमों का पालन किया जाता हो। श्रमिक संघ अधिनियम के त्रियाकरण सम्बन्धी प्रतिवेदन में ऐसे बहुत से उदाहरण मिलते हैं जहाँ श्रमिक संघों के रजिस्टर पर अज्ञित संख्या तथा नियमित रूप से चढ़ा देने वाले सदस्यों की संख्या के बीच भिन्नता रहती है। केन्द्रीय संघों के प्रतिनिधि स्वरूप के निर्धारण के लिये सम्बद्ध संघों की सदस्यता को लिया जाता है। इसी से संघों में दोषी सदस्यों को बर्नाये रखने की वर्तमान प्रवृत्ति को प्रोत्साहित मिलता है। विशिष्ट संघों में सम्मिलित होने के लिये सदस्यता में स्वीकृति भी श्रमिकों को घोसा देने की एक विधि है। इस प्रवृत्ति को श्रमिक संघ सामयिक रूप से केन्द्रीय सराया अधिकारियों द्वारा केन्द्रीय संघों के प्रतिनिधि स्वरूप को निश्चय करने के लिये श्रमिक संघों के सदस्यता के आँकड़े का सर्वेक्षण किया जाता है। इन अधिकारियों के पास सदस्यता को पूरी तरह जाँचने के लिये न तो समय होता है और न साधन। चूंकि उनकी जाँच प्रभावशाली नहीं होती है इसलिये कोई भी इन आँकड़ों की पूर्ण सत्यता पर विश्वास नहीं कर सकता है।

श्रमिक संघों द्वारा चढ़े की देय राशि समय पर वसूल न कर पाने के महत्त्वपूर्ण कारण कमचारियों की कमी, अधुना संगठन, दोषी सदस्यों के विरुद्ध उचित कार्यवाही न कर सकने में असमर्थता तथा माध्यम श्रमिकों की श्रमिक संघों के बापों के

प्रति उदासीन अभिवृत्ति हैं। निधनता, कम मजदूरी तथा ऋण जैसे कारण, जो श्रमिकों की पदा न दे पाने की क्षमता को प्रभावित करते हैं महत्वपूर्ण प्रतीत नहीं होते हैं।

चदा न देने का आंशिक कारण यह भी है कि उन लोगों की तुलना में, जो नियमित रूप से चदा देते हैं, चदा न देने के दोषी सदस्यों को कोई हानि नहीं होती है। एक माध्य श्रमिक उदासीन होता है और उसे इस बात की परवाह नहीं रहती कि वह सदस्य है अथवा उसकी मर्यादा समाप्त हो गई है। सदस्यता होने से उसे कुत्सान ही क्या होता है? औद्योगिक विवाद पदा हो जाने की स्थिति में वह पुनः समय में सम्मिलित हो सकता है। सघ अपने प्रतिनिधि स्वरूप और नियोजकों से भावता प्राप्त करने की उत्सुकता में हमेशा सभी श्रमिका—नये सदस्य और पुराने दोषी—के स्वागत के लिये तैयार रहते हैं। श्रमिक सघ श्रमिकों को आकर्षित करने तथा उन पर नियंत्रण रखने में सतत सफल नहीं होंगे जब तक वे अपने सदस्य काय-कलापो को स्थायित्व न प्रदान कर दें और माध्य श्रमिक को यह पूरी तरह विश्वास न मिले कि प्राधुनिक औद्योगिक जीवन में वे आवश्यक हैं तथा काय-स्थान के आर्थिक और सामाजिक ही क्षेत्रों में उन्हें अपने दिन प्रति दिन के काय कलापो में महत्वपूर्ण भूमिका का निर्वाह करना होता है।

श्रमिक सघों को स्थायी कमचारियों की नियुक्ति तथा कोष एकत्र करने के लिये अपने संगठन की अनुकूल बनाना चाहिये। यदि श्रमिकों को वेतन मिलने के दिन या उनके नजदीक चदा देने के लिये कहा जाय तो वे महसूस अपना चदा दे देंगे। आखिरकार युद्धोपरान्त काल में मजदूरी बढ़ जाने से चदे की राशि उनकी कुल आय का बहुत छोटा भाग ही होती है। श्रमिक सघों के नेता प्रायः बाहरी हैं। उनकी व्यस्तता और दल के अभाव के कारण वे सघों के दैनंदिन प्रशासन में पर्याप्त समय नहीं दे पाते। दुर्भाग्यवश घन एकत्र करने में विलम्ब हो जाता है और जब श्रमिकों से चदा के लिये कहा जाता है वे अपना पसा सच चुके होते हैं। अवशिष्ट राशि बढ़ती जाती है और जिसे बाव में वे पाना उनके लिये कठिन हो जाता है।

ग्रहमदावाद वरत्र उद्योग श्रमिक संगठन का उदाहरण अनुकरणीय है। संगठन के निर्वाचित प्रतिनिधि प्रतिष्ठान के भवन में ही जब श्रमिकों को वेतन दिया जाता है चदा एकत्र करते हैं तथा जो अपना चदा देते हैं उन्हें रसीद दे दी जाती है। जिन श्रमिकों का चदा तीन महीने से अधिक समय के लिये वकाया होता है उन्हें सम्पत्ता से निष्कापित कर दिया जाता है। चदा एकत्र करने के प्रवच के निरीक्षण हेतु चदा उप समिति की स्थापना की गई है। चदा एकत्र करने की सत्वर रीति के कारण संगठन की आय ४५००० से ५०००० रुपये के बीच रहती है।

चदा एकत्र करने की विभिन्न रीतियाँ हैं। साधारणतया चदे मासिक या वार्षिक रूप से एकत्र किये जाते हैं। श्री एन० एम० जोशी ने अपनी पुस्तक भारत

भ श्रमिक संघ आन्दोलन' में लिखा है कि सामुद्रिक संपो द्वारा अंदा या तो 'यह व्यक्ति जल यात्रा पर जाता है या वहीं से लौटता है तब एकादश दिनांक जाता है। आताम में बागाओ में कोय एकत्र करने की एक गई रीति अपनायी जाती है। धनस्थान बागाओ के लिये मट्टन सभा द्वारा बागाओ समितियाँ स्थापित की जाती हैं जो प्रायः सामाजिक और धार्मिक विद्यालयों को सुलभाने के लिये पचायत की सहायता करती हैं। ये समितियाँ अग्रगण्यता पर जुर्माना लगाती हैं जिस पूजा कोय में जमा किया जाता है और जिसका उपयोग सामाजिक और धार्मिक मायदानों में किया जाता है। यद्यपि यह श्रमिक संघों के वित्त का एक भाग नहीं होता है किंतु यह श्रमिक संघ अग्रगण्यता, जो पचायतों में सदन्य के रूप में काम करते हैं की अभिरक्षा में रहता है। कभी कभी जब बागाओ समितियाँ अपना सदस्यता का नाम समय पर भेज पाते हैं अग्रगण्य हो जाती हैं तो वे बागाओ समिति की मायदानों की समिति की अनुमति और जायगी में पूजा कोय से आवश्यकता पर नाम कोय में स्थापना करती हैं। बाद में जब बड़ा पैसा यात्रे सदन्या में भरा प्राप्त हो जाता है तो उसे पूजा काय में जमा कर दिया जाता है। देव राशि को संग्रहीत करने की रीतियाँ हमेशा उचित और पूर्ण नहीं रही हैं। श्रमिक संघों के अधिकारी कभी कभी श्रमिकों से निमोजन का प्रतिनिधित्व दूर करने के लिये सभा सारांग और अधिपतियों की मायदानों में उच्च मायने या प्रतिनिधित्व करने के लिये, कुछ शुल्क ले लेते हैं। यह शुल्क सभा में दस या सदन्या की अवधिष्ट राशि को पुनर्जात करने में प्रयोग किया जाता है जो बहुत ही अग्रगण्य प्रक्रिया है। श्रमिकों से प्राप्त स्वयं, किंतु सभा की सहायता की आवश्यकता होती है जो सभा की सभा राशि में समाविष्ट आगिर किया हो गया जाय ? फिर, सभा द्वारा की जाय वाली सेवाओं के लिये यदि शुल्क संग्रहीत किया जायगा तो इससे श्रमिक संघों का नाम के विभाग में बाधा पड़ेगी।

श्रमिक संघों के नाम को प्राप्त करना के लिए कौन सा उचित अधिपतण होता चाहिए ? भूतगत में, विभाजन। मुद्र मायनों में भुक्तान करने समय में दूरी में से बाटकर श्रमिक संघों के लिए एक एकत्र किया है। यह क्रिया अब देव मादूरी अधिपतियम १९३६ के मतगत अधिपतियम है। यह है जिसमें इससे मतगत अधिपतियम बढोतिया पर रोय लगायी गई है। इस पर प्रतिबंध लगाया स पूव भी यह क्रिया भाग में लोकप्रिय नहीं रही है। श्रमिक संघों के लिए भी यह उचित नहीं है कि ये विभाजन का मायम में अपना माय एकत्र करे। रॉयल श्रमिक आयोग ने इस क्रिया का अनुमोदन नहीं किया। उदाहरण—“इस तथ्य के अनिश्चित कि श्रमिक संघों का सभा व्यक्ति की सन्नद्धी पर प्रथम प्रकार हुआ जाता है और जो श्रमिकों की निश्चयता और सभागत में सभा उनी पूर्ण सहमति के बिना बढोतिया के प्रारम्भ या उनसे पहले नहीं के कतिपय हो सता है यह प्रक्रिया निश्चय ही सभा के प्रभाव

नहीं देते हैं कि काय के स्थान या उसके निषट्ट चदा एकत्र किया जाये। श्रमिकों के लिए भेदभाव और भ्रष्टाचार का भय वास्तविक है। हम इससे इन्कार नहीं करते हैं कि कोष एकत्र करने के लिए यह रीति सरल और प्रभावकारी है किन्तु उपरोक्त कारणों से इसे यहाँ नहीं अपनाया जा सकता। श्रमिक सघों को चदा एकत्र करने के लिए बाहरी किसी सहायता पर निर्भर रहने के बजाय स्वयं ही कोई व्यवस्था करनी चाहिए। इससे उन्हें नियोजकों की अभिवृत्ति पर भरोसा करने की प्रपेक्षा स्वयं पर भरोसा करने की शिक्षा मिलेगी। मुकदमों या वेतन लिपिकों जो सघ के सदस्य हो सकते हैं, के माध्यम से चदा एकत्र किया जा सकता है। असम चाय कमचारी सघ द्वारा प्रायः ही वेतन लिपिकों के माध्यम से, जो सघ के सदस्य होते हैं, चदा एकत्र किया जाता है। वेतन लेते समय सदस्य स्वेच्छा से अपना चदा वेतन लिपिक को दे देते हैं। यह भी सुझाव दिया जा सकता है कि श्रमिक सघ प्रतिनिधियों के माध्यम से, जो वहाँ रहते हों, विभिन्न वस्तियों में चदा एकत्र किया जाय। जो सघ समय हैं उन्हें इस उद्देश्य के लिए स्थायी कमचारी नियुक्त करने चाहिये।

किन्तु सरकारी सेवाओं और राज्य प्रतिष्ठानों में श्रमिकों की लिखित प्रार्थना पर वेतन देते समय चदा एकत्र करने की प्रणाली का शुभारम्भ किया जा सकता है। राज्य सेवाओं की स्थिति भिन्न है। फिर भी किसी प्रकार की अनिवार्यता नहीं होनी चाहिये। प्रारम्भ सावधानीपूर्वक ही किया जाना चाहिये। इससे वे मजदूरी अधिनियम में भी अनुचित परिवर्तन की आवश्यकता होगी। बाद में इस प्रणाली को उचित समय पर जब सघ पर्याप्त शक्ति हो जाय और वे नियोजकों के प्रभाव से स्वतंत्र होकर काय कर सकें, अथ उद्योगों में भी लागू किया जा सकता है।

श्रमिक सघों को काय के स्थानों पर ही कोष एकत्र करने की सुविधा दी जानी चाहिये। इम्बई औद्योगिक सम्बंध अधिनियम के अन्तर्गत अनुमोदित सघों को यह अधिकार है। इसी प्रकार की व्यवस्था श्रमिक सघ अधिनियम में भी करके पजीकृत सघों के अधिस्वीकृत प्रतिनिधियों को काय के स्थान या वेतन कार्यालय में चदा एकत्र करने का अधिकार दिया जाना चाहिये। नियोजकों से इस बात की प्राप्ति की जानी चाहिये कि वे उन्हें इस उद्देश्य से सभी समुचित सुविधाएँ प्रदान करें।

श्रमिक सघों को भी अपनी सन्स्थता बढ़ाने के लिये अभियान चलाना चाहिये। बहुत बड़ी सख्या में मजदूर श्रमिक सघों के सदस्य नहीं हैं। यद्यपि कुछ उद्योगों में सुसंगठित सघ हैं किन्तु श्रमिकों के कुछ ऐसे वर्ग भी हैं जो उनमें सम्मिलित नहीं हैं। कुछ उद्योगों और कुछ स्थानों पर श्रमिक उचित रूप से संगठित नहीं हैं और इसलिए नये तथा प्रभावशाली सघ स्थापित किये जाने चाहिये। भारत में अभी हम उस अवस्था में नहीं पहुँचे हैं जब श्रमिकों को समझाने-बुझाने और उन्हें सघों में सम्मिलित होने के लिए प्रेरित करने या बाध्य करने की आवश्यकता न हो क्योंकि वे अपने

जीवन और काय की अवस्थाओं में सुधार के लिये श्रमिक संगठनों की परम आवश्यकता अनुभव करने हैं और वे विश्वास करते हैं कि सघ जैसे जीवन का महत्वपूर्ण भाग हैं । इसमें कोई सन्देह नहीं कि यह एक कठिन कार्य है किन्तु श्रमिकों से उचित रूप से संगठित करने के लिए गम्भीर प्रयत्न क्रिये जान चाहिये । सघों को अपने संगठनों के प्रति श्रमिकों में उत्साह की भावना पैदा करना चाहिये । श्रमिक सघों के काय-कलाप इतने बहुमुखी और विविध तथा इतने आवश्यक और आवश्यक होने चाहिये कि श्रमिक सदस्य कनन के लिये अपने में एक उत्कट प्रेरणा का अनुभव करें । लेकिन कोई इसमें इन्कार नहीं करेगा कि काय बहुत कठिन है ।

श्रमिक सघों की आय के स्रोत स्रोत महत्व के क्रम में दान, पत्रिकाओं और अन्य साहित्य की विविध विक्री तथा विनियोग पर व्याज हैं । स्रोतों के अनुसार वर्गीकृत आय के वितरण का प्रतिशत अप्रान्ति सारणी में दिया गया है ।



१९१०-५१ में 'ब' वर्ग के राज्यों के सघों की आय के मोल बढ़ी घ जो अ वर्ग के राज्यों के सघों के घ यथा (घ) सदस्यों द्वारा दिया गया अंशदान ७६.९% (ब) दान ८.१% (ग) पत्रिकाओं में विज्ञापन आदि २% (द) विनियोग पर आय ०.४% तथा (घ) विविध १०.७%। यथावच्छेद बचन ५ व वर्ग राज्यों हैदराबाद मध्यप्रान्त राजस्थान औराण्ड तथा द्राघनधोर कोचीन—से सम्बन्धित थे। विविध स्रोतों में प्रवेश शुल्क ठडाना काप पत्रिकाएँ के व्यय को पूरा करने के लिये विशेष अंशदान तथा नवन काप मण्डन कोष आदि जम आय कोष सम्मिलित हैं। अहमदाबाद बन्दर उद्योग श्रमिक संगठन ने विभिन्न विभागों और कार्यालयों के आवासीय की समस्या के लिये नवन काप का प्रवर्तन किया था। इस कोष में प्रत्येक सदस्य को पाँच रुपये देने थे तथा १९५०-५१ तक तीन लाख रुपये एकत्र कर लिये गये थे। कभी-कभी विशेष प्रस्ताव पारित करके विशेष कोष के लिये धन एकत्र किया जाता है। विशेष योजनाओं जैसे स्मार्क-निर्माण उद्योग या अन्य उद्योगों के श्रमिकों की सहायता तथा प्राकृतिक विपदाओं से पीड़ित व्यक्तियों की मदद के लिये तदर्थ कोष भी स्थापित किये जाते हैं। अहमदाबाद बन्दर उद्योग श्रमिक संगठन ने १९५०-५१ में दो ऐसे कोष यथा—सरदार बल्लभ भाई पटेल कोष तथा अन्नम सहायता कोष—प्रारम्भ किये। अन्नम सहायता कोष में १९५०-५१ तक २४/५ रुपये एकत्र किये गये थे। सरदार बल्लभ भाई पटेल कोष के नियम 'सूक्ष्मतम और अधिकतम बड़ा क्रमशः एक रुपया और पाँच रुपये था।

इन वर्षों में आय के स्रोतों के तुलनात्मक अध्ययन से पता चलता है कि आय के विभिन्न स्रोतों का भिन्न भिन्न महत्त्व है। सदस्यों द्वारा दिया गया अंशदान आय का मुख्य स्रोत रहा है किन्तु इसके प्रतिष्ठान में तीक्ष्ण हानि दिखाई देता है। सघानों को छोड़कर और सभी मामलों में जिन आय का एक बड़ा साधन है। पत्रिकाओं आदि की विज्ञापन में आय प्राप्त भी बहुत कम है किन्तु गत वर्षों की तुलना में इसमें पर्याप्त वृद्धि हुई है। श्रमिक सघ साहित्य की बढ़ती हुई बिजली का यह प्रतीक है। सघानों से श्रमिक सघों की विशेषताएँ परिलक्षित होती हैं। अब निजी और सावधानिक क्षेत्रों के श्रमिक और नियोजक सघों की पृथक् सूचनाएँ उपलब्ध हो जाने लगी हैं। १९४८-४९ में १६ सघानों पञ्जीकृत थे जिनमें से १३ न विवरण भेजे थे। उनकी कुल आय चार लाख रुपये थी। इस आय के ८२% के लिये वेबन अहमदाबाद बन्दर उद्योग श्रमिक संगठन ही उत्तरदायी था। ३१ मार्च १९५८ को सम्पन्न होने वाले वर्ष में ८ राज्यों तथा दिल्ली सघीय क्षेत्र में ७० सघान थे। जिनमें से ८७ ने अपना वित्तीय विवरण भेजे थे जिनके अनुसार उनकी आय ६०१,०१८ रुपये थी। इन सघानों से सम्बद्ध सघों की संख्या १११७ थी।

अधिकांश सघों की आय बहुत ही कम और अपर्याप्त है। महत्वाकांक्षी काम करारी योजनाएँ चलाने की बात तो अलग उनके पास दिन प्रतिदिन प्रणिनि के प्रशासन को



मफलनापूर्वक चलान के नियमों का कोप नहीं होता है। प्रकृत में सघन विभीषण तरंग निवास करत हैं। हान के वर्षों में व्यवसाय मध्या की वित्तीय स्थिति में भी बार्द सुधार नहीं हुआ है। मनी श्रमिक मध्या की कृतस्यता में वृद्धि हीन स कुन आय तो हान के वर्षों में बनी है किन्तु व्यवसाय मध्या की माध्य आय स्थिर रूप में घट रही है। माध्य आय १९१५-४६ में ४२१६ रुपये और १९४६-४७ में ४,२५६ रुपये में घटकर १९५६-५७ में २४४० रुपये गड़ गई है। १९४६-५० के प्रात प्रति माध्य माध्य आय विलुप्त अपरिचालित रही है।

सारणी ६२

१९४५-४६ से १९४६-६० तक विवरण भेजने वाले पञ्जीकृत व्यवसाय सघों को प्राप्त (रकमों में)

वर्ष	वित्तीय विवरण भेजने वाले सघों की सराया	सामर्थ्यता विवरण भेजने वाले सघों की सराया	समर्थनता विवरण		प्रति सघ	प्रति सदस्य
			भेजने वाले सघों	प्राप्त	माध्य	प्राप्त
१९४५-४६	५८५	५८५	८६०३१	२४६७६०७	४२१८	३-८६
१९४६-४७	६६८	६६८	१३३१६६२	४२,५०,३३१	४,२५६	३-२०
१९४७-४८	१६२०	१६२०	१६६२६२६	५६,८६३३१	३६६४	३-४५
१९४८-४९	१८८८	१८८८	१६६०१०७	५८,८३,०६२	३,१८४	३-००
१९४९-५०	१६२६	१६२६	१८२११३५	६६,५६,५७०	३,६१५	३-८२
१९५०-५१	२०१३	२००२	१७,५६,६७१	७०,१६,००८	३,४८७	३-६७
१९५१-५२	२२५६	२५५६	१९६६३१०	७६,५७,०००	३,११३	३-६१
१९५२-५३	२७१८	२७१८	२०,६६,०००	८८,६०,०००	३,२६६	४-२२
१९५३-५४	३२७५	३२७५	२१,१२,६६२	९७,४७,०००	२,९७६	४-६२

१	२	३	४	५	६	७
१६५४-५५	३५६४	३५६४	२१७०००	७११८०००	१६६७	३-२८
१६५५-५६	४००६	४००६	२२,७४०००	८४५६,०००	२,१०६	३-७२
१६५६-५७	४४२१	४३६६	२३७२०००	८७,१०,०००	१६७०	३-६७
१६५७-५८	५५३१	५५२०	३०,१५,४४३	१२८६००००	२३३४	५-२८
१६५८-५९ X	६०३१	६०४०	३६,४७,०४६	१,३८,२८,०००	२,२६३	३-७६
१६५९-६०	६५६४	६५६४	३६२१०००	१६०८४०००	२४४०	५-१०

• ५ पाँच राज्यो को छोड़कर ।

• प्रायः केवल घाट राज्यों से संबंधित हैं क्योंकि भाय राज्यों की सूचना उपलब्ध नहीं है ।

उपयुक्त सारणी से श्रमिक सघों की सही स्थिति के बारे में अनुमान नहीं लगाया जा सकता है क्योंकि इसमें नियोजक संगठनों के विवरण भी सम्मिलित हैं। निम्नलिखित सारणी द्वारा नियोजकों और श्रमिकों के संगठनों की वित्तीय स्थिति का अलग अलग स्पष्ट किया गया है। सभी सघों की सदस्यता और वित्त से संबंधित सूचनाएँ उपलब्ध न हान के कारण स्तम्भ दो और तीन के आंकड़े हमेशा मेल नहीं खाते हैं। प्रति सदस्य की माध्य आय की गणना सूचनाएँ भेजने वाले सघों की सदस्यता के आधार पर की गई है जो वित्तीय विवरण भेजने वाले सघों की सदस्यता से कुछ भिन्न हो सकती है। सभी क्रियारमक उद्देश्यों के लिये ये आंकड़े विश्वसनीय हैं क्योंकि प्रत्येक श्रमिक की माध्य आय में एक या दो नये पैसे से अधिक अंतर नहीं होगा।

## सारणी ६३

विवरण भेजने वाले श्रमिक सभा की आय (रुपये में) १९४७-४८ से १९४९-५० तक

थप	वित्तीय विवरण भेजने वाले सभों की संख्या	सदस्यता विवरण भेजने वाले सदस्यों की संख्या	सदस्यता आय	प्रति सप्ताह		प्रति श्रमिक माध्य माय
				माध्य	माय	
१९४७-४८	१५८०	१५८०	१६,५१,८०७	२३३५	२३३५	२-२३
१९४८-४९	१८१३	१८१३	१६,५१,८५६	१९३०	१९३०	२-२१
१९४९-५०	१८९७	१८९७	१८,१६,२५५	१९७५	१९७५	२-४६
१९५०-५१	१९७६	१९७६	१७,२१,६३३	४४,५६,१३६	१९९६	२-५५
१९५१-५२	२५०६	२५५६	१६,६६,०००	५०,८४,०००	२००२	२-७२
१९५२-५३	२६६०	२६६५	२०,६०,०००	५२,०५,०००	१९३५	२-५३
१९५३-५४	३२३८	३२५८	२१,०६,०००	५६,७६,०००	१८४६	२-८४
१९५४-५५	३५३५	३५१७	२१,६७,०००	६६,३१,०००	१८७६	३-१२
१९५५-५६	३९७०	३९६८	२२,६६,६७६	८२,६४,०००	२०८६	३-६५

१	२	३	४	५	६	७
१६५६-५७	४३६०	४३७०	२३,७३ ०००	८०,१७,०००	१८२६	३-२८
१६५७-५८	५४७०	५४६०	३०,०६ ०००	१०२,८०,०००	१८८१	३-५२
१६५८-५९	५६४२	५६५२	३६,३४ ८४४	१२४,६२ ०००	२११७	३-५१
१६५९-६०	६४६२	६४६३	३६,०८ ०००	१४१,८४ ०००	२३७०	३-६४

- × केवल उन्ही सघों की सूचना दी गई है जिनका वर्गीकरण पात है ।
- भानु केवल घाट राज्या से सम्बन्धित हैं । सभी सघो के पूरा वर्गीकरण की सूचना उपलब्ध नहीं है ।

प्रति मघ की माध्य आय म बहुत अन्तर नहीं है । त्रिनि प्रति श्रमिक की माध्य आय म काफी वृद्धि हुई है । १९५९-६० म यह ३-९४ रुपये थी त्रिनि इसरी तुलना म १९६७-६८ म केवल २ ३३ रुपये । प्रति नियात्रक मघ और नियोत्रक सघ क प्रति सम्म की माध्य आय म वार्द सम्म प्रवृत्ति नहीं है जमात्र नियोत्रक मघा की आय न सम्प्रतिन अप्राप्ति मारणी ने स्पष्ट है ।

सारणी ६४  
विवरण भेजने वाले नियोजक संघों की आय (रुपये में)

वर्ष	वित्तीय विवरण भेजने वाले संघों की संख्या	सदस्यता विवरण भेजने वाले संघों की संख्या	नवस्यता	प्राय	प्रति संघ		प्रति सदस्य
					माध्य	प्राय	माध्य
१९४७-४८	४८	६८	११,१२२	२०,००,३७४	६१,६७६		१७६-८६
१९४८-४९	३५	३५	८,७७१	१५,७१,२४३	६४,३६२		१८६,६७
१९४९-५०	२६	२६	४,८७७	२५,२०,५८१	८६,६१७		२१६,६५
१९५०-५१	३७	३७	५,०३८	२५,६२,८६६	६६,२६७		२०८,७३
१९५१-५२	६७	३६	५,६२२	२८,७३,०००	६४,६६७		६२५-८८
१९५२-५३	२८	२८	४,६६८	३६,५५,०००	१३४,१०७		७३७-१०
१९५३-५४	३७	३७	६,६५३	३७,७१,०००	१०१,६१६		५५१,७८
१९५४-५५	२६	२८	३,५६५	६८,७०,०००	१६,७६३		१३५,६६
१९५५-५६	३६	३८	५,०००	१,६२,०००	४,१५६		३२-६०



१	२	३	४	५	६	७
१६४६-४७	३१	२६	३०००	६,८३,०००	२२,३४५	२३१-००
१६४७-४८	६१	६०	६,०००	२६,०२,०००	४२,६४७	२८८-८२
१६४८-४९	८६	८८	१२,०००	१३,२६,०००	१४,८६४	११०-६०
१६४९-५०	१०२	१०१	१३,०००	७,०३,०००	६,८६२	५४-०७

- (क्षेत्र के सीमित होने तथा विवरणों की अनियमितता के कारण इन आँकड़ों का तुलनात्मक अध्ययन नहीं किया जा सकता है। कुछ सप्ताहों द्वारा विवरण न मिलने से माध्यम आँकड़े गड़बड़ हो जाते हैं।)

इन सारणियों में स्पष्ट है कि जहाँ तक वित्तीय खोना का प्रश्न है नियोजक संगठन श्रमिक संगठना की अपेक्षा बड़ी अधिक श्रद्धा है। ८० नियोजक सघों की आय कुल आय की १०.७ प्रतिशत थी। नियोजक सघों की माध्य आय श्रमिक संगठनों की माध्य से १० गुना अधिक है। १९५८-५९ में नियोजक सघ और नियोजक सघ के प्रति सम्पत्ति की माध्य आय क्रमशः १५,६३२ रुपये और १२८६० रुपये थी। इसकी तुलना में प्रति श्रमिक सघ की माध्य आय २,८२० रुपये तथा श्रमिक सघ के प्रति सदस्य की माध्य आय ३२० रुपये थी। श्रमिक सारणियों जक सघों की आय के अनुपात में प्रतिव्यक्ति काफी परिवर्तन होना रहता है। इस तथ्य के द्वारा श्रमिक सघों की वित्तीय स्थिति अधिक स्पष्ट होती है कि १९४९-५० में ३३७ सघों में जिनकी सदस्य संख्या १००० या उससे अधिक थी केवल ५६ सघों की मासिक आय १००० रुपये या उससे अधिक थी ३७ सघ ऐसे थे जिनकी मासिक आय सौ रुपये से कम थी तथा एक सघ ऐसा था जिसकी आय केवल पांच रुपये थी। १९५८-५९ में आगरा के १० सघों जिनका अध्ययन किया गया में से पांच की वार्षिक आय ४०० रुपये से कम तीन की १००० रुपये से कम एक सघ की वार्षिक आय ११०८ रुपये तथा दूसरे की २०६३ रुपये थी। प्रति श्रमिक सघों की माध्य आय निम्न बन रहने से इस प्रवृत्ति में परिवर्तन नहीं हुआ है।

बम्बई के सघों की वित्तीय स्थिति अधिक अच्छी प्रतीत होती है। बम्बई में पञ्जीकृत केन्द्रीय सघों की माध्य आय १९४९-५० और १९५०-५१ में क्रमशः १२,३२५ रुपये और ११,६१४ रुपये थी जबकि इन सघों का वार्षिक वार्षिक आय ८,६२० रुपये और ७,५८१ रुपये था। इसी प्रकार अन्य सघों के सम्बन्ध में भी बम्बई की स्थिति अच्छी है। १९४९-५० वर्ष में बम्बई राज्य सघों की माध्य आय उच्चतम ४३०० रुपये थी। न्यूनतम आय ४२ रुपये प्रति सघ कुल में थी। १९५०-५१ में उच्चतम माध्य आय प्रति सदस्य ५६ रुपये पंजाब राज्य में थी। इसी प्रकार श्रमिक सघों का भी अधिक मात्रा में केंद्रीकरण है। तत्पश्चात् श्रमिक सघों कोषों के कुल का लगभग एक तिहाई बम्बई राज्य के सघों के पास था। अन्य महत्त्वपूर्ण राज्य पश्चिमी बंगाल और उत्तरप्रदेश थे जहाँ समस्त का क्रमशः पाचवाँ और दसवाँ भाग था। इन तीनों राज्यों में मिनाबर कुल श्रमिक सघों कोषों का १९४९-५० में लगभग दो तिहाई भाग और १९५०-५१ में लगभग ५० प्रतिशत था। १९४९-५० में कुल आय का लगभग ४२ प्रतिशत तथा १९५०-५१ में कुल आय का लगभग आधा उत्पादन वगैरह सघों द्वारा अर्जित किया गया। उत्पादन वगैरह में वस्त्र उद्योग के सघों की आय लगभग ५० प्रतिशत थी। १९४९-५० और १९५०-५१ में सर्वोच्च माध्य आय क्रमशः २१,६४२ रुपये तथा १९,०४९ रुपये सामुद्रिक सघों की थी। अन्य महत्त्वपूर्ण वगैरह वस्त्र उद्योग रोपण तथा रत्न थे जिनकी माध्य आय क्रमशः ५,७६२ रुपये और ४,८६८ रुपये ५,७६७ और ११,०८१ रुपये तथा ५,३६३

स्पष्ट और य स्पष्ट हो जाता है कि हमारे श्रमिक सभा की नितीय मरचना कमजोर है। पहले बताया गया उपाय के द्वारा सभा का अपनी आय बढ़ानी चाहिए तथा आय के नये स्रोत भी ग्राह्य। हमारा सुझाव है कि नियोजन का अन्तर्गत मजदूरी और श्रमिक सभा सदस्या पर लगाया गया जुमान का एक भाग श्रमिक सभा का हस्तान्तरित कर देना चाहिये। नियोजन के लाभ का वृद्धि के लिए जुमान की राशि का उपयोग नहीं किया जा सकता है। दस मजदूरी अधिनियम के अन्तर्गत सभी जुमान का निर्धारित रजिस्टर में बटाना और दण्ड-कोष में जमा करना होता है। उचित अधिनियम की स्वीकृति पर स्पष्ट कोष का उपयोग श्रमिक के लाभ के लिए किया जा सकता है। लाभ बोनस अन्तर्गत मजदूरी के लिए भी इसी प्रकार की व्यवस्था होनी चाहिये। जुमान अन्तर्गत मजदूरी तथा लाभ बोनस का, एक और नियोजक तथा सभा, तथा दूसरी और विभिन्न सभा के बीच उपयुक्त अधिनियम द्वारा उनके द्वारा प्रस्तुत श्रम लाभकारी योजनाओं को जाँचने और विभिन्न सभा द्वारा अध्यापित सदस्यता का मर्यापित करने के बाद बटवारा करना चाहिये इस समय में आवश्यक परिवर्तन दस मजदूरी अधिनियम में किये जान चाहिये।

मुद्र और मुद्रोपगत काल में लाभ बोनस बहुत से उद्योगों में सामान्य हो गया है। लाभ बोनस का एक भाग का उपयोग श्रमिक सभा को वृद्धि के लिए किया जा सकता है। लाभ बोनस साधारणतया दुरुद्ध ही किया जाता है। श्रमिक सभा सदस्या का लाभ बोनस प्राप्त करने समय प्रतिन किया जा सकता है कि वह उसका कुछ प्रतिशत श्रमिक सभा-काय को दे दें। इस बिना अधिनियम कठिनाई के उन स्याना और उद्योगों में जहाँ अहमम्बाद में किया जा सकता है जहाँ श्रमिक सुमगटित हैं। दूसरे स्याना में श्रीवांगिर 'यायालया' द्वारा लाभ बोनस का एक भाग को श्रमिक सभा का धन के परिनिष्पन्न के प्रश्न पर राज्य और मजदूर दल द्वारा विचार किया जाना चाहिये। किन्तु यह अधिनियम अचूक होगा यदि विभिन्न सभाओं और केन्द्रीय सभा इस मामले में कोई समझौता कर सकें।

### व्यय

पञ्जीकृत व्यवसाय सभा का सामान्य कोष को किन उद्देश्यों की पूर्ति हेतु व्यय किया जा सकता है यह भारतीय व्यवसाय सभा अधिनियम में स्पष्ट कर दिया गया है। समुचित सरकार उन उद्देश्यों की पूर्ति के लिये भी व्यय स्वीकृति कर सकती है जो अधिनियम में उल्लिखित नहीं है। अतः इस सम्बन्ध में कोई कठोर नियम नहीं है। अधिनियम में निम्न उद्देश्य 'यापक' और मर्यादपूर्ण हैं तथा उनके अन्तर्गत श्रमिक सभा के सभी सभाय काय-काय आ जाते हैं। अधिनियम का उद्देश्य श्रमिक सभा के वित्त को नियमित और नियंत्रित करना है ताकि उनका उपयोग केवल प्रमाणिक श्रमिक

सब उद्देश्यों के लिये किया जा सके तथा मदस्यों के हितों की रक्षा करने हुए कोषों का अपहरण और लोगों को भिक्षा बनाने से रोका जा सके। धर्मिक संघों को पगु करने की भावना नहीं है। सरकार ने इस सम्बन्ध में अपने विवेक का उपयोग नहीं किया है और न उद्देश्यों की सूची में कुछ और जोड़ा है। धर्मिक संघों ने भी नये उद्देश्यों के लिये जिन पर वे सामान्य कोष व्यय करना चाहते हैं सरकार से अनुमोदन की प्रार्थना नहीं की है। उद्देश्यों का विस्तार करने की आवश्यकता के बारे में न सरकार ने और न ही धर्मिक संघों ने कभी अनुभव किया है।

भारतीय धर्म वप पुस्तिका में धर्म की विभिन्न पदा के प्रतिशत वितरण के आँकड़े प्रकाशित किये जाते हैं। १९५१-५२ और १९५६ के सस्करणों में प्रकाशित धर्म के आँकड़ों में अप्रान्वित तारणों की संकलित किया गया है।

## सारणी ६५

१९५०-५१ तथा १९५८-५९ वर्षों के लिये व्यय की भेदा के अनुसार व्यय का प्रतिशत विवरण

व्यय की भेद	वर्ष	सभी संघ	श्रमिक संघ		नियोक्त संघ		श्रमिक संघों के मर्यादा
			राज्य	केन्द्रीय	राज्य	केन्द्रीय	
स्थापना, वेतन, भत्ते							
तथा तथा परीक्षक शुल्क	१९५०-५१	४३ ६	४० ८	५७ ५	५६ ६	४८ ३	२१ ७
	१९५८-५९	४७ ४६	४५ २३	५३ १६	६६ ६७	२५ ८६	१० ८५
व्यावसायिक विवाद, यथार्थिक व्यय और व्यावसायिक विवादों के कारण होने वाली हानि की पूर्ति को मिलाकर							
	१९५०-५१	१० ५	१० ५	५ ५	११ १	३ ४	५ ६
	१९५८-५९	११ ५४	१२ ७५	५ १६	६ ६८	—	१० ७
रक्षा तथा बोमा व्यवस्था	१९५०-५१	२ ७	५	० ६	० १	—	४५ ६

१	२	३	४	५	६	७	८
पत्रिकाया का प्रकाशन	१६१८-१६	११३	१०	१०८	०३६	—	२१२२
	१६१०-११	१६	८	१	०३	—	१४०
	१६१८-१६	१०	११	६६६	०२१	—	६६७
प्रत्य	१६१०-११	३७	३	१६	११	१८३	६८
	१६१८-१६	३११४	३६६	१००	२१०३	७२११	१८६०

वतन, भत्ते, नत्तापरीक्षण तथा स्थापन प्रकृति ही व्यय की सबसे बड़ा मद है। १९५०-५१ में इस मद पर राज्य धर्मिक सघों के कुल व्यय का ४१%, केन्द्रीय सघों के कुल व्यय का ५७% तथा सघानों के कुल व्यय का २५.६% खर्च किया गया था। १९५८-५९ में आँकड़ा का सवादी प्रतिशत क्रमशः ४५.२३, ४३.१६ तथा ४०.८४ था। नगमग कुल आय का भाग्य वेतन स्थापन तथा आय उपरि व्ययया में खर्च हो जाता है। बीमा तथा कल्याण कार्यों जैसे—एम्प्लेयिड किया, वृद्धावस्था बीमारी, बेरोजगारी, शिक्षा, सामाजिक तथा धार्मिक लाभ में व्यय राज्य धर्मिक सघों में ०.४% तथा केन्द्रीय धर्मिक सघों में ०.८% प्रयत्न नहीं के बराबर था। १९५८-५९ में यह बढ़कर ५.१० तथा ४.२८ प्रतिशत हो गया। किन्तु सघानों ने अपनी आय का पर्याप्त अनुपात १९५०-५१ में ४५.६% बीमा तथा कल्याण कार्यों में व्यय किया। १९५८-५९ में यह प्रतिशत घटकर केवल २५.२२ रह गया। १९५८-५९ के आँकड़े धर्मिक सघानों से ही सब धित हैं। यह आश्चर्य की बात है कि व्यावसायिक विवादों, निसम वजानिक व्यय, हस्ताली का संचालन तथा व्यावसायिक विवादों में उत्पन्न हानि की क्षतिपूर्ति भी सम्मिलित है। इस आय का बहुत कम भाग व्यय किया जाता है। १९५०-५१ में इस मद पर धर्मिक, राज्य और केन्द्रीय सघों द्वारा किया गया कुल व्यय १०.५% ४.५% और ५.९% था जो १९५८-५९ में १२.७५% ५.१६% तथा ७.७७% हो गया। धर्मिक राज्य सघों और सघानों द्वारा किये गये खर्च की एक बड़ी मद परिवारों का प्रशासन था। इस पर उनका व्यय क्रमशः ६.९ तथा १.४ प्रतिशत था। १९५८-५९ में सभी प्रकार के सघों का व्यय इस मद पर कम हुआ गया था। 'ग्राम' मद पर धर्मिक और नियोजक सघों के कुल व्यय का नगमग एक तिहाई में लेकर आये तब व्यय हो जाता है। १९५८-५९ में केन्द्रीय नियोजक सघों द्वारा इस मद में कुल का लगभग तीन चौथाई खर्च किया गया था। इस वग के अतगत व्यय की कौन-कौन सी मदें आती हैं इसके बारे में सूचना उपलब्ध नहीं है। केवल उन पाय कलापा के बारे में थोड़ी ही जानकारी है जिनके लिये इस वग के अनुदान वित्त-व्यवस्था की जाती है। अमालय (Labour Bureau) को मरल और अधिक व्यापक वर्गीकरण प्रकाशित करना चाहिये।

# सारणी ६६

विवरण भेजने वाले निवीक सघो का व्यय १८४७-४८ से १९४८-४९

प्रमिक सघो के कोष तथा बिल

३५५

वर्ष	वित्तीय विवरण नेशन वाले मघो की सरया	सदस्यता विवरण भेजने वाले सघो की सग्या	सदस्यता व्यय	प्रति सघ माध्य व्यय	प्रति सग्य माध्य व्यय
१९४७-४८	४८	४८	१५,४३,९८४	३२,३७४	१४११८
१९४८-४९	३५	३५	२०,१५,४७४	५१,९७९	२५१८७
१९४९-५०	२९	२९	२०,७२,३९९	७१,४००	४११६०
१९५०-५१	३७	३७	२४,२२,४११	६८,१७६	४०४६०
१९५१-५२	४७	४९	२९,८६,०००	६३,४००	४९७३३
१९५२-५३	२८	२८	२८,७४,०००	१०२,७००	४५५००
१९५३-५४	३७	३७	३८,८८,०००	१०५,०८१	४५४४
१९५४-५५	२९	२८	४,६४,०००	१६,०००	११९००
१९५५-५६	३९	३८	१,९१,०००	५,०००	३८२०



१	२	३	४	५	६	७
१९४१-४७	४१	२६	३,०००	७,२०,०००	२३,२२६	२४०००
१९४७-४८	६०	६०	६,०००	२७,७६,०००	४४,४४७	३०८७८
१९४८-४९	८६	८८	१२,०००	१२,८४,०००	१४,४२७	१०७००
१९४९-५०	१०२	१०१	१३,०००	४,७४,०००	१,६३७	१६११

व्यवसाय सघों के व्यय का स्वरूप सबधित सघों की आय की संरचना के अनुसार होता है। चूंकि नियोजक साठना के पास अच्युत सधन हैं इसलिए वे अपने सदस्यों पर अधिक व्यय कर सकते हैं। १९५८-५९ में नियोजक साठन के प्रति सघ और प्रति सदस्य का माध्य व्यय क्रमशः १५ ६२२ रुपये तथा १२८ रुपये था। नियोजक संगठनों में जो विवरण ज्ञान वाले सघों का १७% ये कुल व्यय का लगभग ११२% खर्च किया। नियोजक सघों का माध्य व्यय सरासरी ६६ में दिया गया है।

श्रमिक सघों का माध्य व्यय बहुत कम है। नियोजक साठन जो व्यय करते हैं उसका यह एक प्रभाव होता है। १९५१-५२ में श्रमिक सघों का माध्य व्यय २००२ रुपये तथा १९५९-६० में २०७० रुपये था। इन्हीं वर्षों में प्रति सदस्य का माध्य व्यय नाममात्र के लिये २४४ रुपये तथा ३४२ रुपये था। इस छोटी सी राशि में से लगभग ५०% स्थापन में व्यय किया गया था। इसके उपरान्त फिर कल्याणकारी कार्यों में व्यय करने के लिये कोई गुणाई ही नहीं रह जाता है। १९५८-५९ में आठों के १० सघों के अध्ययन से पता चलता कि ६ सघों का वार्षिक व्यय ४०० रुपये से भी कम था। एक सघ का व्यय ७४८ रुपये तथा दो सघों का व्यय १००० रुपये और ११०० रुपये के बीच था। केवल एक सघ का वार्षिक व्यय १८२८ रुपये था। ६ सघों में प्रति सदस्य व्यय १७५ रुपये से कम ३ सघों में दो और तीन रुपये के बीच तथा एक सघ में ४ रुपये में अग्रिम था। १९५८-५९ में ४७ श्रमिक सघों का व्यय ५ ६२ १९७ रुपये था। प्रभावित सरासरी में श्रमिक सघों के माध्य व्यय का विवरण दिया गया है।

## सारणी ६७

विवरण भेजने वाले श्रमिक संघों का व्यय (रुपये में) १९४७-४८ से १९४८-४९ तक

वर्ष	वित्तीय विवरण भेजने वाले संघों की संख्या	सदस्यता विवरण भेजने वाले संघों की संख्या	सदस्यता	व्यय	प्रति संघ माध्य व्यय	प्रति श्रमिक माध्य व्यय
१९४७-४८	१५८०	१५८०	१६,५१५.०७	२६,४९०.९९	१,८०७	१.७६
१९४८-४९	१८१३	१८१३	१६,५१५.५६	३४,९९१.९७	१,९३०	१.८०
१९४९-५०	१८९७	१८९७	१८,१६१.५५	३७,४४,४२८	१,९७४	२.८०
१९५०-५१	१९७६	१९७६	१७,५१,९३३	३६,४१,१५०	१,९९६	२.२५
१९५१-५२	२५५६	२५५६	१८,४७,२९१	४५,३२,०००	२,००२	२.४२
१९५२-५३	२६६०	२६६५	२०,५६,९६४	४४,४३,०००	१,६८९	२.२१
१९५३-५४	३२३८	३२५८	२१,०६,०६२	५२,१७,०००	१,६११	२.४८
१९५४-५५	३५३५	३५१७	२१,६६,८५५	५७,१९,०००	१,६१८	२.६०
१९५५-५६	३६७०	३६६८	२२,६६,६७६	६५,०६,०००	१,६३६	२.८७

१	२	३	४	५	६	७
१६५६-३५३१	०३६५	००१२	२३,७३,०००	७१,८१,०००	१,६३१	१०३
१६५७-५५३१	००५५	००५५	३०,०६,०००	६२,६२,०००	१,६६५	१०८
१६५८-५५३१	६५३५	५५३५	३६,३५,०००	११६,५५,०००	१,६६३	१०९
१६५९-५५३१	६३५३	६३५३	३६,०८,०००	१३५,११,०००	२,०७०	११५

बम्बई राज्य में प्रति गघ तथा प्रति गदस्य माध्य व्यय अधिन है। किसी भी अन्य राज्या के सभा की अपक्षा बम्बई के सभा की वित्तीय स्थिति अधिन अच्छी है। यदि उद्योगो व श्रुत्सार सभा का वर्गीकरण किया जाय तो उत्पादो वग के सभा में व्यय वृद्धित पाया जाता है जो कुल व्यय का लगभग ५०% है। इस वग में वस्त्र उद्योग सभा का प्राधान्य है। रोपण और रेलवे आय वग हैं जहाँ माध्य व्यय अधिन है। प्रति सदस्य माध्य व्यय सामुद्रिक सभा, वाणिज्य वग के सभा, वस्त्र उद्योग सभा तथा राज्य वग और सम्पादक वग व सभा में अधिन है।

श्रमिक सभा व जित्त में प्रारम्भित पूर्वी का महत्त्वपूर्ण स्थान रही होता है। सभा का आय व्ययन बहुत सन्धि रूप से संतुलित होता है। प्रारम्भित बापा की शक्ति कम जाती है और श्रमिक सभा किसी श्रमिकानीन स्थिति का गुणवत्ता करने में समर्थ नहीं होते हैं। हड़ताल के समय व अगन सन्ध्या की सहायता और उन्हें पापित करने में असमर्थ रहते हैं और दलित उारी शोकाशरी शक्ति कमजोर जाती है। इस समय में या तो वे कोण अवस्था फिर उष्ट हो जाते हैं। किन्तु कुछ सभ अस्वायी सन्धि की स्थिति का सामना करने व निय विवेक अज्ञान अवस्था सन्धिनि श्रुत्ता का सहायक लत हैं। १९२२ व चाय मस्ट व समय छेन्नी निय सम श्रमिकों की सहायता व लिय आसाम राज्य सभा व सहायता टिक्ट जना में बनने का आयोजन किया था। लकिन सफलता अधिन नहीं मिली। बड़ी मात्रा में छेन्नी व कारण सामूहिक धरोहरारी या बाकी समय तक चलते रहते वाली हड़ताल व फन्सहण प्रारम्भित बापा पर अधिन बाध पड़ जाता है। यतमात्र समय में सभ अगन अगतापनात्र वित्तीय सहायता व वाग्य गाधारणुया विवाद और वलीकरण लाभ की व्यवस्था कर पान में असमर्थ हान है।

हमारे सभा की वित्तीय सन्ध्या बहुत कमजोर है और उन हड़बन्तों के लिय प्रयत्न करना चाहिये। जहाँ एक प्रार सभा की आय बढ़ानी है वहीं दूसरी ओर उनका व्यय को भी वगानीरुत और कम करना है। छोटे सभा का समागलित करने से और शक्तिशाली समूह बनना चाहिये। इस उद्देश्य और सहायता लचीं में काफी बचत होगी। श्रमिक सभ गहरी में वृद्धित हैं जहाँ उन्हें बहुत अधिन वित्तमा देना पड़ता है। उन्हें मात्र उचित वित्त पर प्राप्त करा प्रयत्न उार अपन भवना व निमाण में उनकी सहायता करने चाहिये। उर सभा व निय वित्त की निर्धारित सदस्यता है मन्कार का आवास की अधिप्रीत व्यवस्था करनी चाहिये। औद्योगिक आवास योजनाया व लिय सन्धारी उालात्र सहायता का सभा का भी लाभ उठाना चाहिये। इन सभा का धन उमान और उन अपन सन्ध्या व हित और उनके कल्याण व प्रयत्नकारी तथा अन्य कामरलापा में व्यय करने में सहायता मिलनी।

यद्यपि श्रमिक सभा का पजीकरण एन्ध्र है किन्तु जान कोरा का सेवा

परीक्षण अनिवार्य है। एक श्रमिक सघ तभी पंजीकृत किया जा सकता है जब उसके नियमों में न्याय अभिरक्षण निर्धारित रूप में वार्षिक लेखा परीक्षण तथा श्रमिक-सघ सन्ध्या घोर अधिकारियों द्वारा लघु पुस्तकों के निरीक्षण के लिये पर्याप्त सुविधा की व्यवस्था हो। प्रत्येक पंजीकृत सघ को एक निश्चित तिथि तक सभी आय और व्यय तथा सम्पत्ति और देयता का सामान्य विवरण जा निर्धारित विधि से परीक्षित किया गया हो रजिस्ट्रार के पास वार्षिक रूप से भेजना होता है। लघु परीक्षकों की योग्यताएँ अधिनियम के अन्तर्गत रचित व्यवसाय सघ विनियमन में निर्धारित की गई हैं। प्रायः करने पर राज्य को सरकारी लेखा परीक्षकों द्वारा निशुल्क लेखा परीक्षण की सुविधाएँ प्रदान करनी चाहिए। अधिनियम में आवश्यक परिवर्तन करके ऐसी सेवा की व्यवस्था अनिवार्य कर देनी चाहिए। रायल श्रमिक आयोग ने सुझाव दिया था कि सभी सघ सरकारी अधिकारियों द्वारा अपने लघु-परीक्षण की निशुल्क सुविधा प्राप्त करने में समर्थ होना चाहिए। श्रमिक सघों के लेखा परीक्षण और जांच पर अधिकारीय लेखा परीक्षकों का प्रतिबन्धन जनता तथा सघ दोनों को उपलब्ध होना चाहिये।' वनमास समय में पंजीकृत श्रमिक सघों को अनिवार्य वार्षिक लेखा-परीक्षण का शुल्क स्वयं भुगतान करना पड़ता है। चूंकि वे उचित रूप से योग्य लेखा परीक्षकों के लेखा परीक्षण का शुल्क दे पान में समर्थ नहीं हो रहे हैं इसलिए सरकार को उनके लेखा का परीक्षण करने के लिये ऐसे व्यक्तियों को अनुमति देनी पड़ती है जिनके पास हिमाव किताब भी कोई योग्यता ही नहीं होती। अतः सरकार का चाहिये कि वे श्रमिक सघों के लेखों के परीक्षण का दायित्व अपने कंधे पर ले लें जसाकि उन्होंने सरकारी समितियों के संबंध में किया है। जो सघ योग्य व्यक्तियों द्वारा निजी लेखा परीक्षण की व्यवस्था करना चाहते हैं उन्हें ऐसा करने की अनुमति दे देनी चाहिए। सघों के लिये लेखा-परीक्षण की सुविधाएँ प्रदान करने में सरकार को बहुत कम खर्च उठाना पड़ेगा जबकि पंजीकृत सघों का जिनमें से अधिकांश की आय बहुत कम है पर्याप्त राहत मिलेगी। योग्य व्यक्तियों द्वारा निजी लेखा परीक्षण की अपेक्षा सरकारी लेखा परीक्षण अधिक दक्ष और प्रभावशाली होगा। कोषों के अपहरण और दुरुपयोग के उदाहरण कम नहीं हैं। यह उचित समय है जब सरकार को रायल श्रमिक आयोग के सुझाव पर कार्रवाई करनी चाहिये।

वर्तमान समय में लगभग आधे पंजीकृत सघ विवरण नहीं भेजते हैं। वर्तमान अधिनियम के अन्तर्गत इसके लिये दो प्रकार के दण्डों की व्यवस्था है—आर्थिक दण्ड जो पचास रुपये से अधिक नहीं होता तथा पंजीकरण का बिलोपन। इस स्थिति में सुधार की आवश्यकता है। श्रमिक सघों की वित्तीय व्यवस्था को स्थिर और सुदृढ़ बनाने के लिये यह आवश्यक है कि सभी सघों द्वारा विवरण भेजे जायें। यह भी आवश्यक होगा कि वार्षिकीय परिवर्तन किये जायें। विवरण न भेजने वाले सघों के कूट

करण तथा कोषा के अपहरण व मापला म सघ की गायकारिणी समिति स बाहरी लोगो को तीन चप के लिय बहिष्कृत कर दना चाहिय । इसी तरह का परिवर्तन व्यवसाय सघ विधेया १६५० म प्रस्तावित किया गया था किन्तु वह व्यापक और सवागपूर्ण नहीं था । भूत और अपहरण व लिय बाहरी लोग पर निती भी दण्ड की व्यवस्था नहीं थी । प्राय ही कोष बाहरी लोगो के सुरक्षण म होते हैं और ऐसी धारा निश्चित ही उठे अभिन उत्तरदायी जना दसी । सघा के कोषा व अपहरण की स्थिति म उन्हें पुन प्राप्त करा व निय राज्य को धर्मित सघा की सहायता करनी चाहिये । वतमान समय म दीवानी न्यायालय व माध्यम स ही सघा संपूर्ण जा सनता है । इसमें लिय काफी व्यय की आवश्यकता होती है जिम अतिरिक्त सघ कर पाने की स्थिति म गही है । व्यवसाय सघ विधान म इस उद्देश्य व लिये एक महज और रिता व्यय वाली प्रक्रिया विहित करनी चाहिये । यह आवश्यक है कि धर्मित-सघ बापा के दुरुपयोग को रोकने व लिय सभी सामधानियाँ जरती जाँय ।

### राजनतिक कोष

भारतीय व्यवसाय सघ अनिनियम म सघ के सामान्य बापा का राजातिर उद्देश्य व निय व्यय कराना निषेध है किन्तु राजातिर किया जतापा म धर्मित सघा व भाग सन पर कोई रोक गही लगायी गई है । इससे अनावा यह व्यनस्था भ्रमण है कि जो सघ राजातिर बाय-कलापा को उपस्थित करें व समक निय पृथक कोष का निर्माण कर सनत हैं । राजातिर बाय व लिय पृथक शुल्क लगाता पकता है । इस बाय का अनिनियम म उल्लिखित राजनतिर उद्देश्य व लिय ही सघ किया जा सनता है । य उद्देश्य है—(अ) निगी समग्र अथवा स्थानीय नित्राय व निर्वाण म गभावी धर्मवी व चुनाव के लिय व्यय करना, (ब) उक्त निर्वाणित हो जात पर उपाय पोषण करना, (स) राजातिर सभाघा का आयोजन करना, तथा (द) राजनतिर माहिर्य का वितरण करना ।

राजनतिर बाय म चना देने के निय सदस्यो पर प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से कोई दबाव नही डालना चाहिय । अनिनियम म इस बात की निमित्त व्यनस्था है कि (अ) राजनतिक बाय म अशुदान दन व लिय निगा सन्स को नियम गहीं किया जायेगा (ब) धर्मित सघ म प्रश्न के निय लय बापा म अशान की शन नही रखी जायगी तथा (ग) अशान न दन वार्त सदस्य केउन कोष के प्रत्यक्ष और नियंत्रण का छोटकर अय भाषना म पूर्ण अधिनार रखे । अय सन्स की सुचना म एने कोषा म चदा १ दन वार्त सदस्यो का सघ व निगी अय मामल म निगी बापा या अमुनिषा का सामना गहीं करना पडेगा इस कारण कि उक्त राजनतिर बाय म चना दा स इकार कर दिया है ।

कीर्ना ब्रिटिश और भारतीय व्यवसाय सघ विधानों में पृथक राजातिक बाय

की रचना पूरातया ऐच्छिक है। दोनों ही देशों में राजनतिक खर्च सामान्य कोष में नहीं गिने जा सकते हैं। दोनों देशों के राजनतिक कामों के बीच मुख्य अंतर यह है कि ब्रिटिश अधिनियम में राजनतिक कोष का सम्बन्ध अतिमित प्रसविदा पर आधारित होती है जबकि भारतीय अधिनियम के अन्तर्गत लिखित प्रसविदा की व्यवस्था है।

रेनवे कमचारियों की समामानित समिति ने एक सदस्य विलियम ब्राह्मस्वान ने सघों द्वारा अपने कोषों के राजनतिक उद्देश्यों के लिये व्ययवहन करने के अधिकार को चुनौती दी थी। न्यायालय ने इस विचार का समयन किया और १९०६ में ब्राह्मस्वान निर्णय के अन्तर्गत राजनतिक सघों के लिये सघों द्वारा अपने कोष के प्रयोग करने के अधिकार को प्रबल बताया। फलस्वरूप १९१३ में एक नया विधान पारित किया गया ताकि सघ राजनतिक काम कलाओं को उपरुम्भित कर सकें और इस उद्देश्य के लिये पृथक् राजनतिक कोष का निर्माण कर सकें। जो सदस्य राजनतिक कोष में अशदान देने की अपनी प्रतिच्छा प्रकट करते थे अर्थात् प्रसविदा नहीं करते थे, उन्हें शुल्क देने से मुक्त करना होता था। इस प्रकार श्रमिक सघों को राजनतिक कार्य रखन का अधिकार दिया गया था साथ ही अमहमत सदस्यों के हितों की भी रक्षा की गई थी। किन्तु सघों का राजनतिक कार्य कलाओं में प्रतिहित होने का प्रश्न अतिम रूप से नहीं सुलझाया गया था जिससे उस पर बराबर वाद विवाद होता रहा है। यह तक दिया गया था कि अलिखित प्रसविदा की रीति अनुचित और स्वेच्छापूर्ण थी। केवल कुछ ही व्यक्ति अलिखित प्रसविदा के पिलाफ इच्छा प्रकट करने थे और इस उदासीनता के लिये माध्यम श्रमिक उत्तरदायी थे। दूसरी का कहना था कि इससे उनकी स्वीकृति की पुष्टि हो जाती है। इंग्लण्ड में प्रथम विश्वयुद्ध के बाद जो औद्योगिक अस्तोष कला उसकी परिणति १९२६ में ग्राम हड़ताल में हुई। ग्राम हड़ताल के समाप्त होने के तुरन्त बाद ही श्रमिक सघों कायकलाओं को आमन्त्रित करने के लिये सरक्षी सरकार जो उस समय अधिकार में थी ने १९२७ में व्यावसायिक विधान और व्यवसाय सघ अधिनियम पारित किये। इसने राजनतिक शुल्कों के अशदान के लिये अलिखित प्रसविदा करने की रीति को लिखित प्रसविदा की रीति में प्रतिस्थापित कर दिया। इस प्रणाली के अन्तर्गत सदस्यों को लिखित रूप से देना पड़ता था कि वे राजनतिक शुल्क देने के लिये इच्छुक हैं। उनकी इच्छा मान ली जाती थी, जसाकि पहली पद्धति में था, चल्कि उन्हें लिखित रूप से प्रसविदा करना होता था। किन्तु इस परिवर्तन से आर्थिक व्यवस्था पर बहुत बुरा प्रभाव पड़ा। इससे श्रमिक सघों का वित्त कम हो गया तथा उनके राजनतिक कार्यान्वयन में गंभीर प्रवृत्ति पैदा हो गई। श्रमिक आन्दोलन ने इस नई व्यवस्था का विरोध किया तथा इसे समाप्त करने के लिये आन्दोलन प्रारम्भ कर लिया। श्रमिक दल ने इसे समाप्त करने का वचन दिया था इसलिए जब १९४५ में



म यह सत्ताम्हें हर्द, अधिनियम को १९४६ में निरस्त कर दिया गया। अब यही स्थिति है जो १९२७ के अधिनियम में पाई गई थी। १९१३ के अधिनियम में निहित राजनतिक श्रुति का लिये अतिरिक्त प्रसविदा की प्रणाली निमित्त प्रसविदा की प्रणाली के स्वभाव पर आ गई। यह था कि दिया जाता है कि इससे तथा के सदस्यों का राजनतिक बोधा में अन्तर्गत होना के लिये प्रास्ताविक किया है।

इस पृष्ठभूमि के परिप्रक्षेप में हम राजनतिक बोधा के लिये भारत में लागू की गई निमित्त प्रसविदा की प्रणाली का अध्ययन करना है। भारतीय अधिनियम १९२६ में पारित किया गया था जहाँ ब्रिटिश सरकार ने अपना यहाँ निमित्त प्रसविदा की प्रणाली का लागू करने का निश्चय कर लिया था। हम ऐसा अनुभव करते हैं कि भारत की वर्तमान परिस्थितियों के अन्तर्गत भी राजनतिक बोधा के लिये अतिरिक्त प्रसविदा प्रणाली के स्वभाव पर निमित्त प्रसविदा प्रणाली का ही प्रयुक्तता की चाहिये। हमारे श्रमिक निरक्षर अथवा अल्पशिक्षित तथा अज्ञान भरे हैं। राजनतिक बोधा द्वारा सहृदय प्रदान किया जाता है। अतः एक कर्मचारी उदाहरण जान चाहिये कि श्रमिकों का उन्नी इच्छा के अन्तर्गत राजनतिक बोधनार्थ में करना न जा सके। हम यह सुनिश्चित करना चाहते हैं कि श्रमिक समझते हैं, जानते हैं तथा राजनतिक बोधनार्थ के प्रति पूर्णतया सहानुभूति है, इसमें पहले कि उनके चित्त की भाँति की जाय। स्थिति का पुनर्जागरण करने की आवश्यकता हो सकती है जब काफी प्रयत्न हो जाय। यह कहना सही है कि ब्रिटिश सरकार ने देश के स्वतन्त्रता आन्दोलन से श्रमिक तथा के दूर रहने के लिए राजनतिक बोधनार्थ पर प्रतिबन्ध लगाया था। ऐसा श्रमिक तथा आन्दोलन के अभाव में ही श्रमिकों के बोधा के अन्तर्गत प्रयोग का सुरक्षा के नियम किया गया था।

राजनतिक बोधा के सम्बन्ध में तात्त्विक और गुणवत्ता बाह्यनीय प्रतीत हो है। मनप्रथम, श्रमिक तथा के अन्तर्गत भी राजनतिक बोधनार्थ में भाग लेने तथा उन पर धन खर्च करने का अनुमति होनी चाहिये जब समुचित प्राधिकारी के निरीक्षण में सदस्य बहुसंख्या में इनके पास में मत दें। उन परिस्थितियों, जिसके अन्तर्गत तब राजनतिक बोधा का निर्माण कर सकते हैं स्पष्ट रूप से उल्लिखित होनी चाहिये। देश के राष्ट्रीय श्रमिकों के अध्ययन से यह स्पष्ट हो जाता है कि राजनतिक शिक्षा का कारण प्रायः ही और अब भी श्रमिकों के अज्ञानता समाप्त हुई है और होता है। यदि राजनतिक बोधा का बहुसंख्यक सम्बन्ध का इच्छा अनुमति के स्वापित किया जाना है तो सभी स्तरों पर श्रमिकों के एकता स्तर में पढ़ जायगी और विपन्न की शक्तियों मुक्त होकर श्रमिकों के आन्दोलन को समर्थन देना देगी। राजनतिक बोधनार्थ में श्रमिकों के सम्बन्ध में विभिन्न प्रकार की बोधा नहीं पढ़नी चाहिये। उन्हें श्रमिकों के गुणवत्ता का इच्छा समर्थन के अन्तर्गत नही।

हमारे धनमान अधिनियम में उन मदस्यों, जिन्हें राजनैतिक कोष में अशदान न देने के कारण भेदभाव का सामना करना पड़ सकता है के लिए कोई लिखित प्रतिकार नहीं है और न ही उन सघों के खिलाफ जो ऐसा भेदभाव करें, किसी प्रकार के दण्ड की व्यवस्था है। वर्तमान समय में इस समस्या : और अधिक ध्यान नहीं दिया जाता है क्योंकि बहुत कम सघों के पास राजनैतिक कोष हैं। लेकिन अनिच्छुक सदस्यों को उत्तरदायी राजनैतिक कार्यकलापों में सम्मिलित करने की अनुमति नहीं देनी चाहिए। प्रत्येक श्रमिक को राजनैतिक कार्यकलापों में भाग लेने के सम्बन्ध में पूर्ण उत्तरदायिता भी जाननी चाहिए। इसलिए समुचित सरक्षण आवश्यक और बाध्यकारी है।

तीसरे सरकारी कमचारियों को सज्जित राजनीति से अलग रहना चाहिए। व्यवसाय में विधेयक १९५० के अन्तर्गत कुछ वर्षों पर राजनैतिक कोषों में अशदान देने पर रोक लगाने की व्यवस्था की गई थी। जब श्रमिक सघों द्वारा सरकारी कमचारियों का हो तो ऐसे पृथक् कोषों की स्थापना नहीं की जानी थी और यदि सघों में अशदान सरकारी और धार्मिक रूप से अन्य कमचारियों की तब सरकारी कमचारियों से राजनैतिक कोष में अशदान देने के लिए नहीं कहा जाना था। वर्तमान अधिनियम में ऐसी कोई निबन्धन धारा विहित नहीं है तथा सरकारी कमचारियों को उनके सघों में अशदान राजनैतिक कार्यकलापों में विवर्जित किया गया है।

हमारे सघों में राजनैतिक कोष अल्प प्रचलित नहीं हैं। उनमें में बहुत कम के पास नियमित राजनैतिक कोष हैं तथा उनके कार्यकलाप भी स्थिर नियमित और पर्याप्त नहीं हैं। इन कोषों में धनराशि बहुत कम है और उनके लिए खर्च एकत्र करना बहुत कोई सम्मिलित प्रयत्न नहीं किया जाता है। प्रायः सघों के कोई राजनैतिक कार्यक्रम नहीं होता है और न ही सीधे राजनैतिक कार्यकलापों की चर्चा ही करते हैं। निर्वाचन के समय राजनैतिक कार्यकलाप महत्वपूर्ण हो जाते हैं और कभी-कभी उनके लिये विशेष चला एकत्रित कर लिया जाता है। किन्तु विशेष गुल्फ एकत्र करने की सामान्य रीति नहीं है। राजनैतिक कोषों की विशद सूचनाएँ भी उपलब्ध नहीं हैं। १९४४-४५ में केवल ४ सघों के पास राजनैतिक कोष थे। उनकी संख्या १९४६-४७ में बढ़कर ३३ तथा १९४८-४९ में ११ हो गई जिनमें एक सघा में भी सम्मिलित था। अभी तक हमारे श्रमिक सघों के राजनैतिक कार्यकलाप उल्लेखनीय नहीं रहे हैं किन्तु यह आपत्ति की जाना है कि वे देश के राजनैतिक जीवन में अधिक प्रभावशाली भूमिका का निर्वाह करेंगे।

राजनैतिक उद्देश्यों के लिये सामान्य कोषों के प्रयोग पर वर्तमान निबंधन श्रमिक सघों की उत्पत्ति और विकास में लाभदायक सिद्ध हुआ है। इससे श्रमिक सघों के सीमित वित्त की रक्षा हुई है और उसका दुरुपयोग रोका गया है। प्रारम्भ में और आज भी श्रमिक सघों का नतुल्य राजनैतिक दलों द्वारा किया जाता है सघों

के कार्यकर्त्ताओं में राजनैतिक सध्या का प्रासृत्य होता है। यह प्रतीति, कि श्रमिक सघों के सीमित वित्त को उनमें यथार्थ कार्यकर्त्ताओं की अपेक्षा बाहरी लोगों के राजनैतिक कार्यकर्त्ताओं में उलगा दिया जाय, हमेशा चला रहता है और उसे समाप्त करना चाहिये। सघों के बाप बाहरी नेताओं द्वारा अपना स्थिति को मजबूत बनाने तथा राजनैतिक दलों, जिसमें वे सम्बद्ध हैं के हितों को बढ़ाने के लिये नहीं हैं। किन्तु इन नियामक व्याख्याओं के अभाव में श्रमिक आन्दोलन का कोरमो के कारण समाप्त हो गया होगा। उनमें गरिब और कम वित्त के छोटे ही श्रम को व्यवस्थित करने में उन्हें पठोर आपात लगा होता। नम्रत्व विभिन्न राजनैतिक दलों में प्राप्त किया जाता है तथा मध्य विभिन्न राजनैतिक विचार रखते हैं। इसलिए यह अस्वाभाविक है कि ये राजनैतिक उद्देश्यों के लिए तोप के वितरण पर आपस में महमत हो जायें। ऐसा कोई प्रयास श्रमिकों को श्रमिक गथा से दूर रहता और इससे बहुत अतिसारीय सम्पर्क दलबन्धन का रचना, मामूली पताका और समाजगत गधों की स्थापना को उठाया जाता होता। श्रमिक सघों में सम्मिलित होने के लिए श्रमिक हरपाक और मन्त्री होते हैं। ऐसी किसी विचारों से श्रमिक सघों से उठकर विश्राम दित जाता जो उन्हें प्रगतिमान उद्योगों का देता। उद्योग चलाता और मध्यमान से हवार पर दिया होता। इसलिए कि जब व्यवस्थाओं भारत में श्रमिक संगठन के लिये लाभकारी नहीं हैं।

## आन्दोलन का नेतृत्व

प्रारम्भ से लेकर अब तक भारतीय श्रमिक संघ आन्दोलन की एक ही विशेषता रही है कि इन पर बाहरी नेतृत्व का शक्तिमान हाथ रहा है। बहुत से देशों में श्रमिक आन्दोलन का निर्देशन प्रारम्भिक काल में बाहरी तागा ने किया। ब्रिटिश श्रमिक संघ आन्दोलन के इतिहास में बाहरी लोगों ने राबर्ट ओवेन फ़िसिस प्लेस और बाद में किंगडे लुडगे अमेरिकन टर्गेसन तथा अन्यो ने श्रमिक संघबाद और श्रम के हस्त साधक यागदान किया। जैसे जम या जाना में कुछ प्रादना पार्द बाहरी नेतृत्व का स्थान और गीरे श्रमिक वर्गों से प्राप्त नेतृत्व को मिला।

भारत में बाहरी तागा हाथों में श्रमिक के जीवन और काय के गिरी हुई अवस्था से दुखी होकर उनका हितों का पृष्ठपण किया गया। श्रमिक संघों का संगठन करके उन्होंने श्रमिकों के श्रेष्ठ को सुधारने के लिये प्रयत्न किये। किन्तु अब भी जबकि श्रमिक आन्दोलन लगभग आधी शताब्दी पुराना हो चुका है बाहरी नेतृत्व की प्रधानता है। बाहरी लोगों का प्रभाव बहुत ही प्रबल है और श्रमिक संघों के भाग्य का नियंत्रण करते हैं। आन्दोलन का पर्यप्रदर्शन प्राप्त भी स मानिक काय कर्त्ताओं राजनयिक द्वारा स मध्यम-वर्ग के नेताओं और उदार व्यवसायों के व्यक्तियों को कभी श्रमिक नहीं रहे हैं और जो शौचांगिक मामलों तथा श्रम समस्याओं से पूरातया अनभिज्ञ हैं द्वारा किया गया रहा है। बहुत कम ऐसे संघ हैं जिनकी उत्पत्ति विशेष रूप से श्रमिकों के प्रयत्नों पर निर्भर रही हो और जिनका प्रबंध बिना बाहरी सहायता के उनके द्वारा किया जाता हो।

श्रमिकों के वर्ग के नेतृत्व के विकास की आवश्यकता बहुत पहल ही से अनुभव की गई थी। इस समस्या की ओर १९३१ में रॉयल श्रमिक आयोग ने ध्यान आकर्षित किया था। द्वितीय पञ्चवर्षीय योजना में कहा गया है कि बाहरी लोगों पर अपनी कार्यकारिणा रूप में संघों की निर्भरता श्रमिक आन्दोलन में अस्वस्थ प्रति प्रतिष्ठा का एक प्रमुख स्रोत है। किसी ऐसे व्यक्ति पर बहुत अधिक निर्भरता को औद्योगिक श्रमिकों के वर्ग में संबोधित नहीं है श्रमिकों की स्वयं संगठित होने की क्षमता को कमजोर करती है तथा श्रमिक वर्ग से नेतृत्व के विकास को भी पगु बना देती है। फिर भी यह स्वीकार किया जाता है कि श्रमिक संघों के पदाधिकारियों में

से बाहरी लोगों की सहायता कम कर देने से श्रमिक सघ संगठन के कायबर सेविकों के क्षेत्र में रिक्रता पदा होने की सम्भावना है। बाहरी लोगों का उमूलन राष्ट्रीय तो सम्भवा जाता है किन्तु व्यावहारिक नहीं। श्रमिक सघ विधेयक १९५० में प्रस्तावना की गई थी कि श्रमिक सघों में बाहरी लोगों की सरया कम कर दी जाय। लेकिन उपरोक्त आशय के कारण केन्द्रीय सरकार ने बाद में इस मामले पर निएय नहीं लिया। श्रमिक वर्ग में नतृत्वन उनका अतिम लक्ष्य है और तृतीय पंचवर्षीय योजना में श्रमिक वर्ग से नेतृत्व के प्रगतिशील विकास की आवश्यकता पर बल दिया गया है।

द्वितीय योजना के अन्तर्गत दो प्रकार के बाहरी लोगों का उल्लेख है—एक वे जो पूरे समय के लिये श्रमिक सघ कायकर्ता हैं तथा दूसरे वे जिनके लिये उनके विभिन्न कायकलापो में श्रमिक सघों का काय भी एक भाग है। यह स्वीकार किया जाता है कि श्रमिक सघों को अब भी प्रथम प्रकार के वस्तुव्यपरायण कायकर्ताओं की आवश्यकता है तथा ऐसे व्यक्तियों की कायकारिणी समिति में चुनने के उनके अधिकार का हनन नहीं करना चाहिये। इसी प्रसंग में दूसरे प्रकार के श्रमिक सघ नेतृत्व का भी विशेष उल्लेख किया जा सकता है। इसमें वे पेशेवर लोग सम्मिलित हैं जिनके लिये श्रमिक सघ काय जीविषय का साधनमात्र है। स्वभावतः ऐसे व्यक्ति श्रमिकों के पल्याण या जिस सघ से वे सम्बद्ध हैं उसका भला चाहने की प्रवृत्ति अपने व्यक्तित्व हितों का अधिक ध्यान रखते हैं। उनके लिये यह एक सहायता और भरण पोषण का साधन है। यही अभी उद्देश्य श्रमिकों को गलत निर्देशन भी दिया है। अपने नेतृत्व को बनाये रखने के लिये वे वर्गीय प्रतिद्वन्द्विता और बल बनी की उपजात हैं। वे श्रमिकों को अज्ञानी तथा अप्रबुद्ध रखना चाहते हैं ताकि उन पर नियंत्रण बना रहे। वे नियोजकों के साथ गुप्त रूप से सम्भौता करके श्रमिकों की स्थिति खराब कर सकते हैं। उनके कारण कोषों के दुरुपयोग का भी भय है। निस्संदेह ऐसे व्यक्ति आन्दोलन में काफी समय में रहें हैं किन्तु उनकी सरया बहुत कम थी। सौवत श्रमिक आयोग ने टिप्पणी की है “इसमें से कुछ न अज्ञान निजी और व्यक्तिगत हितों की पूर्ति के लिये आन्दोलन में स्वयमेव रचि ली है। किन्तु बहुत सरया उन लोगों की है जो श्रमिकों की सहायता के लिये अपनी वास्तविक इच्छा से प्रेरित हुए हैं।” यह आशय की जाती है कि आन्दोलन में पेशेवर लोगों की सरया कम नहीं हुई है। उनके कायकलापो पर दृष्टि रखनी आवश्यक है तथा उन्हें यहि प्लुत करने के लिये आवश्यक काम उठाये जाने चाहिये।

इस बात का भी स्मरण है कि यही श्रमिक सघों पर नियोजका या उनके यतनिक कामचारियों का अधिकार है जो जाय। १९५४-५६ में आसाम भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा की कायकारिणी समिति के अध्यक्षन से विदित हुआ कि कायकारिणी समिति के बहुसंख्य सदस्यों का भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा से

वेतन मिलता था। इन २५ मदस्था में से २१ पूरा समय या आंशिक समय के लिये सभा के कमचारी थे। चार में से, जिनको वेतन नहीं मिलता था एक सदस्य के सदस्य थे तथा तीन वकील जिन्हें श्रमिक सभा के साथ सम्बद्ध हान के कारण अप्रत्यक्ष रूप में अपने विधि व्यवसाय में लाभ होता होगा। इस प्रकार आसाम भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभा में बाहरी लोगों का आधिपत्य था जो सगठन के कमचारी थे। आगरा के श्रमिक सभा नेतृत्व के अध्ययन से पता चलता कि ६ बाहरी शीघ्र नेताओं में से तीन को सभा से वित्तीय सहायता प्राप्त हो रही थी तथा अन्य तीन अपनी सेवाओं के लिये व्यक्तिगत सदस्यों से शुल्क ले रहे थे। वस्तुतः यह स्वस्थ विकास नहीं है। श्रमिक वर्ग से अत्यधिक प्रतिनिधित्व और उनका सशक्त नियंत्रण होना चाहिये। बाहरी व्यक्तियों का प्रभाव कम होना चाहिए लक्ष्य यह होना चाहिये कि उनका समूल उन्मूलन कर दिया जाय।

प्रारम्भ में बाहरी लोगों की उपस्थिति आवश्यक थी। भूतकाल में उनकी सहायता की आवश्यकता का अनुभव किया गया था। चूंकि उनका कार्य अवतलनिक था इसलिए उन्हें इतना ही अपेक्षा आलावाएँ ही मिली। फिर भी वे अपने कार्य पर अटल रह क्योंकि उन्हें श्रमिकों के कल्याण के लिये कार्य करना प्रिय था। रॉयल श्रमिक आयोग ने अपने १९३१ के प्रतिवेदन में कहा है कि बिना उनकी सहायता के 'आन्दोलन संभवतः अपनी वर्तमान अवस्था में न पहुँच पाता न ही आन वाले वर्षों में भी उन सभी के लिये जो सहायता करने के लिये उत्सुक हैं भवा के उपयोगी क्षेत्र की संभावना हो सकती है।' इसी प्रकार के विचार लगभग २५ वर्ष बाद योजना आयोग ने भी द्वितीय पंचवर्षीय योजना में लिये हैं। इसे अवश्य स्वीकार करना चाहिये कि देश के श्रमिक सभा आन्दोलन के निमाण में बाहरी लोगों ने स्मरणीय भूमिका का निर्वहण किया है। उनके सहयोग के बिना आन्दोलन अपने वर्तमान परिमाण और शक्ति को भी प्राप्त नहीं कर पाता।

हाल के वर्षों में श्रमिक सभा का प्रवर्धन करने वाले बाहरी लोगों की संख्या में कमी हुई है। उनकी संख्या में कमी की यह प्रवृत्ति उत्साहवर्धक है। लेकिन साथ ही यह भी स्वीकार करना पड़ेगा कि वर्तमान परिस्थितियों में अभी काफी समय तक श्रमिक सभों के साथ बाहरी लोगों की सम्बद्धता को सम्प्राप्त नहीं किया जा सकता है। कुछ समय तक के लिये श्रमिक सभा उनकी सेवाओं का छोड़ सकने का सामर्थ्य नहीं जुटा सकते हैं। श्रमिक सभों के कार्य बढ़ रहे हैं और उन्हें उचित रूप से करने के लिये काफी मात्रा में लिपिक और प्रशासकीय श्रम की आवश्यकता होती है। इसकी अधिकांश रूप से पूर्ति समाजसेवी बाहरी लोगों द्वारा अवतलनिक रूप से की जाती है। चूंकि सभा की वित्तीय स्थिति खराब है इसलिए वे वर्तनिक कमचारी नहीं रख सकते हैं। फलतः बाहरी लोगों की सहायता के अभाव में श्रमिक सभों का कार्य ठप्प हो सकता है। सभों के बोझ का सुरक्षित अभिरक्षण में रखना चाहिये तथा

अन्य वेतन पान वाले श्रमिकों द्वारा वित्त के व्यपहरण या अनुचित उपयोग करने के प्रलोभन पर प्रतिबन्ध लगाया जा सके। भारत में श्रमिक निरक्षर और अशिक्षित हैं। उनमें पान, गिला और योग्यता का अभाव है जो निपुण और मफन बना बनने के लिये आवश्यक है। उन्हीं में उम विश्वास का अभाव है जो नियोजकों के उनके प्रति निधिया के साथ बराबर के स्तर पर वार्तालाप करने के लिये प्रेरित करता है। बलीकरण का नम भी श्रमिकों के बीच में नेतृत्व के उमरों में बाधक रहा है। श्रमिकों के प्रति अधिकांश नियोजका की अभिमृत्ति प्रतिशायात्मक होती है जिससे श्रमिकों को बलीकरण का नम बना रहता है। चूँकि नियोजक सघों को पसंद नहीं करते हैं इसलिये संधीकरण के माग में वे जितने रोड़े अटका सकते हैं उतने अटकाने का प्रयत्न करते हैं। महयागी नियोजक किसी ऐसे व्यक्ति को जिसके पीछे नियुक्ति का पुछला लगा हो नियुक्त नहीं करते। बरानगारी के इन दिनों में एक विपुक्त कम खारी के लिये दूसरी नौकरी या जाना प्रायः असम्भव हो जाता है। सघ भी इतने कमजोर होते हैं कि उनकी रक्षा नहीं कर पाते। बधानिक कायदाही इतनी खर्चीली होती है कि उसका आश्रय लेने की श्रमिकों में सामर्थ्य ही नहीं होती। फिर उनके पास कोई बचन भी नहीं होती है जिसमें वे बेरोजगारी के समय अपना भरण-पोषण कर सकें और बधानिक गवर्नों को पूरा कर सकें। इनके अलावा श्रमिक श्रम विधानों में निहित अपन लोपागिनारा के प्रति अनानी हात हैं। विद्यमान विधान इनमें दोषपूर्ण है कि वे श्रमिकों की इस सम्बन्ध में कोई रक्षा नहीं कर पाते हैं।

प्रमुख बाहरी लोग, विशेषकर राजनतिक नेताओं के सघों के साथ सम्बन्ध होने से प्रचलन श्रमिक जनता और राज्य की दृष्टि में उन्हें सम्मान और प्रतिष्ठा मिलती है। चूँकि नियोजक श्रमिकों को अपने आर्थिक स्तर में घटिया समझते हैं इसलिए वे उनके साथ बराबर का व्यवहार करने के लिये तयार नहीं होते हैं। परिणामस्वरूप वे बाहरी नेताओं के साथ विचार विमर्श करने के लिये अधिक इच्छुक रहते हैं तथा सौभाग्य से उनका साथ अधिक सम्मान क्षमता प्रदर्शित करते हैं। ऐसा तब और भी अधिक होता है जब बाहरी लोग शासक वर्ग से संबंधित होते हैं। श्रमिकों के नेतृत्व के विकास में बलीकरण और नियोजकों की प्रतिरोधी अभिमृत्ति के अलावा अन्य भी अडनन हैं। श्रमिकों में सघीय कार्यों के प्रति वास्तविक रुचि होने पर भी उनके पास सक्रिय भाग लेने के लिये समय नहीं रहता। दिन भर काम करने और और घरेलू कर्तव्यों के निवाह के बाद वे पूरातया शक्तिहीन हो जाते हैं और उनके पास आराम के लिये भी बहुत कम समय रहता है। श्रमिकों को अपने अधिकारों का पूरा ज्ञान भी नहीं होता है। वे नायबानी हात हैं तथा हर बात को उसी रूप में स्वीकार कर लेते हैं।

लेकिन इनमें बड़ी कठिनाई यह है कि श्रमिक अशिक्षित हैं तथा उन्हें नेतृत्व, गठन और प्रशासन में प्रतिष्ठित नहीं किया गया है। इस कमी को पूरा करने के

लिये हमारे मधो ने कुछ भी नहीं किया है। उनमें से कुछ इस उद्देश्य के लिये अनियमित रूप से विचार विमर्श वाद विवाद भाषण तथा अभ्ययन गोष्ठी का आयोजन करते हैं। चूँकि यह सब आकस्मिक समस्या की अत्यावश्यकता पर योजना आयोजन भी ध्यान आकर्षित किया है। 'यदि श्रमिका को इस सम्बन्ध में आत्मनिर्भर होना है तो श्रमिक सघ दक्षता और रीति में उनका प्रशिक्षण आवश्यक हो जाता है। (द्वितीय पंचवर्षीय योजना)। इसी प्रकार के विचार तृतीय पंचवर्षीय योजना में भी व्यक्त किये गये हैं। यह आशा की जाती है कि जस जसे श्रमिक शिक्षा का कार्यक्रम देगा वैसे वैसे श्रमिक वर्ग से नेतृत्व का विकास भी त्वरित हो जायगा।

श्रमिक सघों के साथ बाहरी लोगों के साहचर्य पर नियोजकों द्वारा भी ध्यान दिया जा रहा है। कभी कभी वे अपने श्रमिकों द्वारा प्रेरित सघों के साथ सहयोग करने के लिये तैयार हो जाते हैं और बाहरी लोगों की मायता तक नहीं देते। उनका विरोध तब और अधिक स्पष्ट हो उठता है जब सघों का नेतृत्व किसी विशेष प्रकार के व्यक्तियों जैसे—उनके द्वारा सेवामुक्त श्रमिक या किसी राजनैतिक दल के नेता, द्वारा किया जाता है। कुछ राजनीतिज्ञों में तो अपने राजनैतिक उद्देश्यों की पूर्ति के लिये सघों का प्रयोग करना चाहते हैं वार्ता कर्ता हो जाती है। वस्तुतः सघों में बाहरी लोगों को वैधानिक मायता देने के कारण उनके साहचर्य में निमित्तों जल्दी की आपत्तियाँ काफी कम हुई हैं। लेकिन वे बाहरी लोगों को विरोध करने अपने भूतपूर्व कमचारियों की नियुक्ति को पसन्द नहीं करते हैं यद्यपि अब उन्होंने इस स्थिति से समझौता कर लिया है। जैसे—सेवामुक्त कमचारियों के कार्य श्रमिकों के कल्याण और सघों की भलाई की भावना से प्रेरित होने के कारण उनकी व्यक्तिगत शिकायतों से अधिक प्रभावित होना है। नियोजक उनके साथ किसी प्रकार का भी व्यवहार नहीं रखना चाहते हैं। तब यह है कि वे सघों में उन्हें कोई प्रभावशाली स्थिति नहीं प्राप्त करने देना चाहते। उनकी इच्छा बहुत स्वाभाविक और समझने योग्य है। रोज़ाना श्रमिक आयोग का मत था कि वास्तविक अनुभव में ऐसे व्यक्तियों को उनके संगठन या बहिष्कार करके या उन्हें हटा देने के आग्रह द्वारा दबाने के प्रयत्न यदा कदा ही सफल हुए हैं। इनके विपरीत नियोजकों के विरोध के कारण ऐसे कई व्यक्तियों की स्मरणीय शक्ति और प्रतिष्ठा प्राप्त हुई है। किन्तु नियोजकों के उद्देश्य चाहे कितने पवित्र क्यों हो किन्तु तब वह उनके नेताओं का दूर रखकर अपने कमचारियों की सुरक्षा के लिये प्रयत्न करता है तो उनकी स्थिति कमजोर हो जाती है। वह नेता जो सघों की भलाई के लिये ईमानदारी से कार्य नहीं करता बहुत समय तक नहीं बना रह सकता जबतक कि उसे अत्याचार द्वारा सहायता न मिलती रहे। सघों की सामान्य वुराइयों को ध्यान में रखकर सहिष्णुता द्वारा कड़ी संभवतः अधिक आसानी से समाप्त की जा सकती है।



बाहरी लोगो व सम्मिलन पर हम बागए भी आपत्ति उठाई जाती है कि उह श्रमिक मामला का पूरा ज्ञान नहीं होता है। उह उद्योग की गठिनाइया की बहुत कम या झिलझुल ही जानकारी नहीं है। तथा उन्हा अज्ञान, अपर्याप्त और कभी कभी गलत ज्ञान की विद्या का शुभभाष व भाग में बाधक होता है। आगरा श्रमिक सभा के ६ सभाधिन प्रभावशाली बाहरी लोग म ग हीन व कभी रिगो उद्योग में कार्य नहीं किया था। आगाम भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभ सभा की १६/८-२६ की वायवहारिणी समिति ने सम्मेलन का वितरण उनके औद्योगिक अनुभव व आधार पर नीचे किया गया है —

### सारणी ६८

आगाम भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभ सभा व नेताओं का औद्योगिक अनुभव

	सदस्यों की संख्या	प्रतिशत
बाहरी लोग जिन्हें उद्योग में कभी नियुक्त नहीं किया गया	१८	७२
बाहरी लोग जिन्हें एका उद्योग में नियुक्त किया गया किंतु जो अध्ययन व समय नियुक्त नहीं थे उद्योग में नियुक्त श्रमिक	४	१६
	२	१२
योग २५	१००	

इस प्रकार वायवहारिणी समिति के ८८ प्रतिशत सदस्य बाहरी लोग थे। २२ बाहरी लोग म ग वरत तार का मुख्य औद्योगिक अनुभव था क्योंकि वे पहले उद्योग में विभिन्न पदा पर कार्य कर चुके थे। उनमें से एक पहले आगाम तेल कम्पनी के कर्मचारी थे। तब उन्हां अपना श्रमिक सभ के प्रति गृहाण व बागए त्यागपत्र दे दिया था। दूसरे सम्मेलन वायवहारिणी म कम्पाउण्डर के एक पर कार्य कर रहे थे। उन्हांने स्वयं तीसरा छात्र था और श्रमिक सभ के कार्य में अधिक समय देने लगे। इन लोगों में से एक त्यागपत्र दे म पूरा वायवहारिणी म एक उच्च निरीक्षण के एक पर थे। श्रमिक सभा सदस्य साक्षर व अलिखित व विविध रूप में प्रति विविध कर सकते थे। विभिन्न तारा समाज के विभिन्न विभिन्न वर्गों में सम्मिलित थे। अध्ययन भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभ सभा तथा अलग राज्य के कर्मचारी, कर्मचारी, पालक, भूतपूर्व कर्मचारी कर्मचारी भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस के कर्मचारी और राजा विभिन्न वायवहारिणी समिति में सम्मिलित थे। तत्त्व विविध एक वर्ग में

समेहित नहीं था। किन्तु कायकारिणी समिति में श्रमिकों का प्रतिनिधित्व बहुत कम था। फलतः इस व्यवस्था में सभी वर्गों का प्रतिनिधित्व असम्भव हो गया। आसाम में, जहाँ चाय सबसे प्रमुख उद्योग है, वागानों के कुलियों को प्रतिनिधित्व नहीं दिया गया था।

किन्तु यह बात ध्यान देने योग्य है कि नियोजकों की आपत्तियाँ प्रायः उनके इस अनुभव और अनुमान पर ही आधारित हैं कि पूणतया श्रमिकों द्वारा गठित कायकारिणी समिति कमजोर, अधीन और विनयशील होगी। अपने "यक्तियों" से सम्बन्ध स्थापित करने की उनकी इच्छा प्रायः ऐसे व्यक्तियों से वातावरण बनाने का प्रयत्न होता है जो डट न हों। वे व्यक्ति जिनकी जीविका नियोजकों की शुभेच्छा पर निर्भर करती है, सक्रिय रूप से श्रमिक सभा में भाग नहीं ले सकते हैं। यह भी संभावना रहती है कि कहीं उन्हें हित या लाभ के आश्वासनों से जीत न लिया जाय।

राजनतिक आन्दोलनकारियों के साहचर्य पर आपत्तियाँ जो अपने व्यक्तिगत हितों की पूर्ति के लिये श्रमिकों पर नियंत्रण प्राप्त करते हैं, बिनाकुल मायसगत हैं। उन्हें निकाल देने से सम्पूर्ण श्रमिक वर्ग का लाभ होगा। ऐसा प्रायः सुना जाता है कि वे बाहरी लोग राजनीति में ही लगे रहते हैं वे राजनतिक मायनाओं को आर्थिक मायनाओं से पृथक् नहीं करते तथा उनके कार्य औद्योगिक की अपेक्षा अधिक राजनतिक और सामाजिक होते हैं। श्री ए० आर० बर्नेट हस्ट ने टिप्पणी की है कि श्रमिकों के छोटे छोटे समूह गठित करने का मूलपात राजनीतिज्ञों और बनीला द्वारा किया गया किन्तु वहाँ यह अवश्यम्भावी था वहीं शोचनीय भी था कि सामाजिक कार्यकर्त्ताओं ने इस सम्बन्ध में कोई रुचि नहीं ली तथा उन्होंने इन सस्थाओं का नियन्त्रण और आधिपत्य बकील और राजनीतिज्ञ वर्ग पर ही छोड़ दिया स्पष्ट रूप से इन सधों की स्थापना श्रमिकों के सर्वोत्तम हित में नहीं की गई है बल्कि अधिकांश राजनतिक लक्ष्यों के लिये उनकी शक्ति और आवाज को उपयोग करने की दृष्टि से किया गया।

लेकिन यह टिप्पणी पूणतया ठीक नहीं है। व्यक्तिगत मामलों में ये आरोप सही हो सकते हैं किन्तु सम्पूर्ण रूप से श्रमिक सभा नेतृत्व की इस प्रकार निंदा करना उचित नहीं है। सम्पूर्ण रूप से सधों और नेताओं के विरुद्ध यह आरोप प्रमाणित नहीं किया जा सकता है। जहाँतक कि निदेशी प्रतिनिधियों ने भी जो हमारे देश में आय, यह विचार व्यक्त किया कि इन बाहरी लोगों के कार्यों में श्रमिक आन्दोलन को सबसे अधिक लाभ पहुँचा है। यह कहना उचित ही है कि ऐसे अनेक सामाजिक हित भावना में प्रभावित लोग हैं जो बिना किसी निहित उद्देश्य के समूह से वहाँ प्रदान करते हैं (सयुक्त वस्त्र कारखाना श्रमिक संघों द्वारा भेजे नये ब्रिटिश 'यव' साथ सधों प्रतिनिधि मंडल का प्रतिवेदन)। इसी प्रकार अन्तर्राष्ट्रीय वस्त्र उद्योग श्रमिक सभा के प्रतिनिधि मंडल के अध्यक्ष ने भी कहा है "शिक्षित वर्गों जो स्वयं

श्रमिक नहीं है द्वारा अधिष्ठित और प्रशासित जो कुछ भी विकसित किया गया वह विलक्षण स्वतंत्र संगठना की एक शृंखला थी जो जिसके लिये प्रायः यह आगे बढ़ा जाया जाता है नि सभा के सत्यापनों के वायवलापों के मुख्य स्तर आर्थिक न होकर केवल राजनैतिक हित थे। किन्तु एक बात निश्चित थी कि सिवाय शिक्षित तथा सुसंस्कृत भारतीयों के जो आर्थिक संगठनों के सशक्त विकास में सहायता देने के लिये अपने समय और शक्ति का व्यय कर रहे थे, उन्होंने ऐसा कुछ नहीं देखा जो उन्हें इस प्रकार का कोई विश्वास दिला सके। हमने अपने तब के समय में पहले ही रायल श्रमिक आयोग और याजना आयोग के मत उद्धृत किये हैं। क्या कोई महात्मा गांधी पंडित जवाहरलाल नेहरू डा० राजेन्द्रप्रसाद पंडित मन्मोहन मालवीय लाला लाजपत राय एन० एम० गोशा अशोक मेहता, जयप्रकाश नारायण, हरिहरनाथ शस्त्री भाई दमाई बी० बी० गिरि, गुजरातीलाल नन्दा जैसे श्रम प्रवक्ता नारायण द्वारा श्रमिक मध्य आन्दोलन के विकास और श्रम के निमित्त की गई प्रमूख सेवाओं का प्रपाख्यान कर सकते हैं ?

कुछ बाहरी लोगों के राजनैतिक व्यापकताप अनिवाय थे। देश स्वतंत्र होने में पहले मुख्य प्रश्न राजनैतिक था। कोई भी समसामयिक आन्दोलन राजनैतिक विकास से अप्रभावित रहा रह सकता था। जिन परिस्थितियों में हमारे श्रमिक अधिकांश को कार्य करना पड़ा उनमें पूर्ण स्वतंत्र श्रमिक मध्य आन्दोलन की प्रतिज्ञा बिना संभव नहीं थी। इसका विकास निश्चित रूप में प्रवृद्ध हो गया होता। एक आन्दोलन जो देश के स्वतंत्रता संग्राम से पृथक् होता, वह कितना ही अच्छा और लाभदायक क्या न होता जनता द्वारा उनकी भूमिका ही की गई होती। उदाहरण के लिये, उस समय जब भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस ने भारत छोड़ो आन्दोलन का सूत्र पाल किया साम्यवाधियों ने सैन्य रूप में युद्ध प्रदर्शना में सरकार को सहयोग दिया फलस्वरूप उनकी दृष्टि निया न उन्हें जब समूह के बीच पूर्णतया अप्रिय बना दिया। वस्तुतः स्वतंत्रता प्राप्ति से पूर्व श्रमिक आन्दोलन को एक गौण भूमिका का निर्वाह करना था। परिस्थितियाँ १९४७ से बदली हैं। स्वतंत्र भारत में प्रथम श्रमिक आन्दोलन को किसी अन्य आन्दोलन का गौण नहीं होना चाहिये। यदि श्रमिक संप्रदाय को सफल होना है तो यह आवश्यक है कि वे स्पष्ट रूप से जन साधारण की नीतियों का प्रतिपादन करें। सावजनिक हित और जाय पर आधारित नई सामाजिक व्यवस्था में उनमें के लिये इसे जोषित और दलित लोगों का आन्दोलन होना चाहिये।

फिर भी इन बातों से इकार नहीं किया जा सकता है कि श्रम भी काफी सोमा तब राजनैतिक दल आन्दोलन के नतृत्व की सहायता करते हैं जिसके परिणाम स्वरूप कभी कभी राजनैतिक उद्देश्यों के लिये श्रमिका का शोषण किया जाता है। सामान्यतः बाहरी लोगों का संयोजन कुछ राजनैतिक दलों से होता है। उनमें से कुछ अपने फायदे तथा दूसरों को संतुष्ट बनाने के उद्देश्य से श्रमिक आन्दोलन में भाग ले

सकते हैं। इसकी अधिक संभावना है कि जब कभी सच और न्याय के हिता में सदाश हो तो दल की भलाई के लिये सच के हित का त्याग कर दिया जाय। श्रमिकों की मेधा स्वयं में साध्य नहीं है। यह दल के हिता के प्रवर्तन के साध्य का केवल साधन मात्र है राजनैतिक नेता श्रमिक सचों में इसलिए प्रवेश करते हैं ताकि वे उनके बीच अपने सिद्धान्तों का प्रचार करके स्थानीय निम्नोच्च विज्ञान सभाओं तथा संसद के अपने अर्थसूचियों की विजय हेतु श्रमिक वर्ग के मनो को प्रभावित कर सकें।

आगरा के ६ शीप बाहरी श्रमिक सच नेताओं में से पांच १९५६ में राजनैतिक दलों के सक्रिय सदस्य थे जिन बाहरी लोगों ने स्वतंत्र होने का दावा किया था। उनमें से दो प्रमुख राजनैतिक कार्यकर्ता रहे थे किंतु अपने व्यक्तिगत मतभेदों के कारण उन्होंने दल छोड़ दिया था। इस प्रसंग में यह स्मरणीय है कि आन के बहुत से राजनीतिक अवसरवादी हैं जिनके राजनैतिक सच उनकी सुविधानुसार टूट जाते हैं या फिर जुड़ जाते हैं। शेष दो स्वतंत्र नेता एक स्वतंत्र बाहरी व्यक्ति के कमचारी थे और उन्हें उससे आना प्राप्त करनी होनी थी। इस प्रकार यह कहा जा सकता है कि सभी बाहरी लोगों का सम्बन्ध किसी न किसी रूप में राजनैतिक दलों से था।

आसाम भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सच सभा की १९५५-५६ की कार्यकारिणी समिति के सदस्यों के राजनैतिक स्वयं के विक्षेपण से पता चला कि उसके २५ सदस्यों में से १० सदस्य भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस के भी सदस्य थे तथा अध्यक्ष और उपाध्यक्ष जैसे शीप पक्षों पर आसीन थे। उनमें से पांच विधान सभा के सदस्य थे तथा शेष पांच कांग्रेस के सक्रिय कार्यकर्ता थे। केवल एक सदस्य का सम्बन्ध प्रजा समाजवादी दल से था। चूंकि यह विरोधी दल से सम्बन्धित था इसलिए उसका अधिक प्रभाव नहीं था। १४ स्वतंत्र सदस्यों में से १० भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सच सभा के कमचारी थे, एक विधि सलाहकार था तथा तीन श्रमिक थे। इससे यह स्पष्ट हो जाता है कि आसाम भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सच सभा पर भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस का प्रभुत्व था।

। श्रमिक सच कार्यों और कार्यकलापों में सक्रिय रुचि लेने से श्रमिकों को हतोत्साहित करने का आरोप भी बाहरी लोगों पर लगाया गया है। यदि यह एक तथ्य है तो वे आन्दोलन को बहुत बड़ी क्षति पहुँचा रहे हैं। वास्तविक उत्साह श्रमिकों में ही पैदा होना चाहिये। सदस्यों को मधीय कार्यकलापों में सक्रिय शक्ति बनाने के बजाय उन्हें निष्क्रिय समयक रहने देने की प्रवृत्ति पायी जाती है। नेतृत्व की विशेष कठिनाईयों इसके लिये उत्तरदायी है। श्रमिक सच नेताओं के समक्ष जटिल समस्याएँ हैं। उनके सामने केवल दो ही विकल्प हैं प्रथम, अधिकांश कार्य स्वयं करने उच्च कार्य-कुशलता के लिये प्रयत्न करें तथा दूसरे अपने सदस्यों को उत्तरदायित्व सौंपकर उन्हें गतिविधियाँ करने का अवसर दत्त हुए शिक्षित करें। अधिकांश नेता प्रथम विकल्प को ही प्राथमिकता देते हैं। श्रमिक कमजोर हैं तथा नेताओं की मर्यादा कम

है। वे अनवरत सभा से सम्बद्ध होते हैं और उनके पास इतना अधिक काम होता है कि उन्हें श्रमिका को नेतृत्व में प्रशिक्षित करने के लिये समय ही नहीं मिल पाता। इसके अलावा अधिर सघवाद में सदस्यों का प्रशिक्षण बहुत से मामलों में, कम से कम कुछ समय के लिये, सघ की प्रभावशीलता को अपने सदस्यों को सरक्षित कर पाने की दृष्टि से क्षीण कर देगा जो नेता नहीं चाहते हैं। "आन्दोलन समृद्धिशीली नहीं हो सकता है यदि वह पूर्णतया शीघ्र उद्दीपन पर निर्भर रहे, इसके लिये आन्तरिक सामूहिक इच्छा की आवश्यकता होती है। इसे कई तरह से विकसित किया जा सकता है—आवश्यकता केवल समय और धन की है। प्रयत्न यही करना चाहिये कि अधिक से अधिक सभावी सदस्यों को काम में हिस्सा दिया जाय। सभाएँ, चाहे वे छोटी ही हो जल्दी जल्दी होनी चाहिये, यदा कदा सामूहिक सभाओं में बहुत कम स्थायी प्रभाव होता है, की अपेक्षा नियमित शाखा सभाएँ अधिक मूल्यवान् होती हैं।" आन्तरिक नेतृत्व के विकास में बाहरी लोगों की भूमिका के प्रश्न पर रॉयल श्रमिक आयोग का यह सुविचारित मत था।

यह विचार स्पष्ट रूप से गलत है कि बाहरी लोग जानबूझकर और सप्रयोजन सदस्यों को अपने सघ के कार्यक्षेत्रों में सक्रिय रूप से भाग लेने से रोकते हैं। इससे इंकार नहीं किया जा रहा है कि आन्दोलन में कुछ ऐसे व्यक्ति भी हो सकते हैं जिनका मुख्य उद्देश्य अपना जीवन निर्वाह हो। चूंकि वे श्रमिका पर अपना नियंत्रण अनवरत रूप से बनाये रखने के लिये प्रयत्नशील होते हैं इसलिए श्रमिक वर्ग से नेतृत्व के विकास को पसंद नहीं करते। किन्तु ऐसे व्यक्तियों की संख्या बहुत कम है। सभी बाहरी लोगों की इन थोड़े से व्यक्तियों के कार्यक्षेत्रों के कारण भ्रष्टता करना स्पष्टतया अनुचित है। फिर हमें यह भी ध्यान में रखना चाहिये कि एक श्रमिक को जो श्रमिक सघ कामचलाओं में भाग लेना चाहता है अपने कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है और जिन्हें आसानी से दूर नहीं किया जा सकता है।

परिस्थितियाँ यन्त्रण गर्ह हैं लेकिन अब भी यह अनुभव किया जाता है कि श्रमिक आन्दोलन से बाहरी लोगों को पूर्णतया वहिष्टित कर देने का उचित प्रयत्न नहीं आया है। श्रमिकों और सघों के हितों के लिये उनका सम्बन्ध महत्वपूर्ण है और उसके श्रमिक वर्गों को कुछ सुविधाएँ प्राप्त होती हैं। नियोजकों के सम्मुख बाहरी लोग बिना वशीकरण के भय के निगर होकर श्रमिकों के मामले का प्रतिनिधित्व कर सकते हैं। चूंकि उनमें से कुछ की बहुत से सघों में प्रभावशीली स्थिति होती है इसलिए वे विभिन्न सघों की त्रियाओं और नीतियों में अधिक अच्छा सामंजस्य स्थापित कर सकते हैं तथा संयुक्त मोर्चा बना सकते हैं। वे नियोजकों की शक्ति से घबड़ाते नहीं हैं क्योंकि वे उन पर निर्भर नहीं होते। उनमें से बहुत राजनैतिक दलों से सम्बद्ध होते हैं तथा सावजनिक जीवन में उनका सम्मान और प्रतिष्ठा होती है। वेवार्ता साप तथा प्रभावशीलता की कला में दक्ष होते हैं। उन्हें संगठन और सभाएँ

संगठित और प्रवर्धित करने का अनुभव होता है। बाहरी लोग यदि शासक दल से सम्बन्धित हुए, तो, सरकारी कार्यालयों में शीघ्र ही मामला का पिन्डारा भी बनवा सकते हैं। यहाँ तक कि श्रमिक नेता भी यह स्वीकार करते हैं कि बाहरी लोग उप योगी सेवाएँ कर रहे हैं तथा उनका सबका आन्दोलन के लिये हितकारी रहे हैं।

बाहरी नेतृत्व का प्रश्न फिर से विशेषकर सरकारी कर्मचारियों की हड़ताल के बाद, महत्वपूर्ण हो गया है। अपने कर्मचारियों के भगठना में सभी बाहरी लोगों को बहिष्कृत कर देने की सरकार की आलोचना भी। चूँकि यह नकारात्मक उपाय है इसलिए इससे स्थिति के अधिक सुधारन की सम्भावना नहीं है। इस संबंध में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा ने निम्नलिखित प्रस्ताव पारित किया था

केवल बाहरी लोगों के उन्मूलन से ही किसी नियोक्ता को औद्योगिक शक्ति स्थापित करने में सहायता नहीं मिलेगी। सर्वप्रथम कर्मचारियों को अपने हितों को चुनने का अधिकार है। उन्हें नियोक्ता के आदेशानुसार विधान द्वारा अपने हितों को चुनने से नहीं रोका जा सकता है। इसके अलावा संघों की स्वतंत्रता पर अनुचित नियंत्रण के रूप में इसे समझा जा सकता है। फिर अभी वह समय भी नहीं आया है जब बाहरी लोगों को श्रमिक संघ आन्दोलन से अलग किया जा सके

सावजनिक क्षेत्र के कर्मचारी अपने अधिकारियों के साथ समानता के स्तर पर अपने मामलों पर बात करने में भी समर्थ नहीं हैं और इसलिए वे उन श्रमिकों के लिये, जिनका प्रतिनिधित्व करते हैं, दायर दिला पान में समर्थ नहीं होंगे। विधान द्वारा बाहरी लोगों का उन्मूलन उन्हें उन्मूलित नहीं कर पावेगा। १

आन्तरिक नेतृत्व के अभाव का प्रश्न आशंकित रूप से श्रमिक संघों के लिये और प्रजातन्त्रीय क्रियाओं में पर्याप्त प्रशिक्षण है तथा अज्ञात नियोक्ता की अभिवृत्ति में परिवर्तन है ताकि वे सामूहिक सोदाकारी और अन्य श्रमिक संघ कार्यकर्ताओं में श्रमिकों के प्रथम भाग लेने का इच्छित रूप में स्वीकार सकें। यह सब वाधारण श्रमिकों के आर्थिक, सांस्कृतिक और शैक्षणिक स्तर के उन्नयन की बड़ी समस्या और श्रमिक संघों के दिन प्रतिदिन के कार्यों में उनका सहयोग प्राप्त करने से भी सम्बद्ध है।

वस्तुतः एक प्रभावशाली श्रमिक नेता को न केवल श्रम और उद्योग की समस्याओं से परिचित होना चाहिये बल्कि उन व्यक्तियों को भी जानना चाहिये जिनका वह नेतृत्व करता है। उसे उनके नए आग्रहों में वाक्पात्रों के कर्मचारियों की शक्तियों सीमाओं अभिवृत्तियों व्यवहारों और मूल्यों से पूर्णतया निप होना चाहिये। उसे उनकी व्यवहारिक समस्याओं और उनके आर्थिक तथा सामाजिक परिदृश्य की समझना चाहिये। नेताओं को श्रमिकों के स्थान पर अपने को रखकर

उनका समस्याओं का उनका ही दृष्टिकोण से दत्ता चाहिये। उसमें उनकी प्रति प्रियाओं का आकर्षित करने तथा उन्हें समझाने की क्षमता होनी चाहिये। सब माध्यामिक श्रमिका पर योजनाओं और नीतियों आकर्षित नहीं की जाती चाहिये। प्रतिक उनका सहायक से उन्हें प्रवर्तित और प्रतिपादित करना चाहिये। दूसरी ओर वर्गीय गतिविधियों को एक-दूसरे रखकर मामला पर निष्पक्ष रूप से विचार करना चाहिये। एक नेता का अपने अनुवर्तियों पर अनुशासन बसाय रखने की क्षमता होनी चाहिये और जब उस मात्र हो कि उन्होंने अपनी की है तो उस उनकी भूमिका करनी चाहिये। एक मजदूर बड़ी कठिनाई, जिसका सामना श्रमिक आगामी या करना पड़ता है यहाँ विशेषकर से उत्तरदायी है। एक से तब उनका चुनाव के बाद नतीजा को अपनी कुछ उत्तरदायी होने पर मत मत हैं और गंभीर तथा उत्तरदायी रूप से व्यवहार करना पड़ सकता है। उनका सहकर्मी श्रमिक उनके बहुत से आकांक्षी होते हैं। उनकी उद्योगिता की वक्ता से वे मत मत अथ निरास करने हैं कि उनका तभी में वक्ता भी गई है तथा वे अपने का उदा गमना ला है और यहाँ तक कि उनका प्रथम से मत मत की मनायता पर वे उनकी भूमिका भी कर सकते हैं।

साहसी लोग या उत्तरदायी एक ऐसा विषय है जिस पर श्रमिक समस्या के प्रारम्भ होने में ही बात चिन्ता और विचार विमर्श होता रहा है। मजदूर बाहरी लोग की उपस्थिति की अनिवार्यता का गमभीर भी और इसीलिए व्ययमाय से प्रतिनियम १९२६ में व्यवस्था की गई कि बायनारिस्ती समिति के साथ सत्य बाहरी हो सकते हैं। जम रायन श्रमिक आयोग का मत था कि साहसी लोगों की मर्यादा एक निहाई में अधिक नहीं होनी चाहिये ताकि श्रमिक तथा के प्रियकरण में श्रमिक अधिक गति से सकें। बम्बई बस्त्र उद्योग जाँच समिति ने २० प्रतिशत की वर्तमान सीमा को ही उचित समझा और किसी परिवर्तन का मुभाव नहीं किया। किन्तु व्ययमाय से विधेयक १९६० में प्रामाण्य परिवर्तन की प्रस्तावना की गई। जम पूरा या आगिक सरकारी कर्मचारियों के श्रमिक तथा की बायनारिस्ती समिति तथा साहसी लोग के सत्य होने पर यह नतीजा पड़ता था। अन्य तथा के विषय में विधेयक में व्यवस्था की गई थी कि उनकी बायनारिस्ती समितियाँ में बाहरी लोग का सत्याचार या कुछ सरकारी एक सीमा में न होना चाहिए। श्रमिक तथा और श्रम तथा विधेयक में बाहरी लोग और श्रमिक नतीजा को अधिक उत्तरदायी बनाने के तब भी ध्यान में रखा गया है। यदि अधिक बायनारिस्ती के तब श्रमिक आयोग की आकांक्षा से किसी तथा की मायता रद्द करने जाय तो यह बाहरी बायनारिस्ती तीन वर्ष के तब पर बार मनायन में अयोग्य हो जाना है। यदि श्रमिक को श्रमिकार करने और न पान करने तथा व्यवधानित दृष्टान्त में माग करने पर उन्हें दण्डित किया जा सकता था और जो नतीजा मनायता था। उसी प्रकार के व्यवस्था के तब अपने मजदूर तथा वे एक निहाई के उदा

दन दोनस से भी हाथ धो सकते थे। अवधानिक हटनाम के लिये धन देन वाले व्यक्तियों को श्रम सचय विधेयक के अन्तगत ६ महीन की काल और जुमान से दण्डित किया जा सकता था।

वस्तुतः इस समस्या के प्रति अधिक सकारात्मक नीति अपनानी चाहिये। हम श्रमिक ग्रामदोलन पर बाहरी लोगों का प्रभाव को नवल विज्ञान अविनियमित करके समाप्त नहीं कर सकते हैं। बाहरी लोग भी सचय कम हो सकते हैं। किन्तु श्रमिक नेताओं की अपेक्षा उनमें अधिक शक्ति और प्रभाव होता है। वे मुख्य पदा पर होते हैं। वे नीतियों का प्रतिपादन वित्तो का नियन्त्रण तथा उनके दिन प्रतिदिन के कार्यों का निरीक्षण करते हैं। इसके अलावा वर्तमान समय में बाहरी नेतृत्व व्यक्तियों के घाट समूह में ही संकेन्द्रित होना है। १९५८ में आगरा के श्रमिक सच नेतृत्व के एक अध्ययन में पता चला कि आगरा में श्रमिक ग्रामदोलन का मुख्य नेतृत्व इस व्यक्तियों के हाथ में था। उनमें से गान बाहरी लोग थे। श्रमिक सच क्षेत्र से उनका बहिष्करण आगरा के सचों को प्रेरितया प्रेरित पना देता। उन्होंने ५६ सचों की स्थापना की थी और इस प्रकार प्रति व्यक्ति आठ सचों से अधिक की माध्य सख्या आती है। कार्यकारिणी समिति की सदस्यता को मिलाकर ६ बाहरी लोग ६७ पदा का तथा कार्यकारिणी समिति की सदस्यता को छोड़कर ५८ पदों का कार्यभार सभान रहे थे। उनके द्वारा सभाले गये पद भारों के विश्लेषण से आगरा श्रमिक सच ग्रामदोलन पर उनके नियंत्रण का अधिक स्पष्ट पता चलता जिसे निम्नलिखित सारणी द्वारा प्रस्तुत किया गया है।

### सारणी ६६

आगरा सचों में बाहरी लोग द्वारा सभाले गए पद

सभाले गए पद	बाहरी लोगों की सख्या	सचों की सख्या जिनमें यह पद सभाले गए
अध्यक्ष	७	२७
उपाध्यक्ष	४	६
सचिव	४	११
संयुक्त सचिव	३	६
कोषाध्यक्ष	२	२
निष्पादन समिति सदस्यता	५	६

नेतृत्व साधारणतया कुछ ही लोगों के हाथ में केन्द्रित होना है। १९५५-५६



मे आसाम भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के अध्ययन से ज्ञात हुआ कि काय-कारिणी समिति के २५ सदस्यों में से ६ सदस्य १९४७ से उसके सदस्य चले आ रहे थे। वे सभी राजनतिक नेता थे जिन्होंने संगठन के जन्म से ही उसके विकास के लिये संरक्षण दिया प्रयत्न किये और देखभाल की। आसाम भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा पर कुछ ही व्यक्तियों के प्रभुत्व का पता निम्नलिखित सारणी से चलेगा।

### सारणी ७०

आसाम भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा की सदस्यता की अवधि

कायकारिणी समिति की सदस्यता का समय-से	सदस्यों की संख्या
१९४७	६
१९४८	४
१९४०	३
१९४१	१
१९४३	१
१९४५	७
योग	२५

यह भी संभव है कि बिना किसी पद का वास्तविक भार सभाले बाहरी लोग श्रमिक संघ की नीतियों पर नियंत्रण रखें। वे पृष्ठ भूमि में रहकर भी श्रमिक संघों को प्रभावित कर सकते हैं। वस्तुतः यदि वे पद भार नहीं सभालते या संघ के साथ प्रत्यक्ष संबंध नहीं रखते तो उनका और अधिक अनुसरणीय हो जाने की संभावना है इसे सभी स्वीकार करते हैं कि श्रमिक-वर्ग में सत्तृत्व का विकास होगा चाहिये और बाहरी लोगों की संख्या धीरे धीरे कम कर देनी चाहिये। यह भी संघ है कि बाहरी लोग श्रमिक संघों का उपयोग अपनी राजनतिक शक्ति बढ़ाने में कर सकते हैं। किंतु बाहरी नेतृत्व की समस्या को केवल कायकारिणी समितियां में उनकी शक्ति पर बयानिक नियंत्रण आरोपित करके या उन्हें एकदम बहिष्कृत करके या श्रम संबंध विधेयक में निहित जैसा कि हां दार्ष्टिक व्यवस्थाओं को लागू करके नहीं सुलभाया जा सकता है।

वस्तुतः समस्या की जड़ बहुत गहरी है। बाहरी लोग अब भी श्रमिक संघों को निर्देशित और प्रभावित कर रहे हैं क्योंकि हमारे श्रमिक श्रमिक संघ आन्दोलन

की बागडोर सम्भालन में समर्थ नहीं है। वह बिना अयोग्यताओं, कठिनाइयों पगुताओं और भीमाघातों से पीड़ित है जिन्हें दूर करने की आवश्यकता है। जबतक उनकी अवस्थिति है बाहरी नेतृत्व सम्पादन नहीं किया जा सकता। शक्ति का शिफा के प्रसार तथा शक्ति नेतृत्व में उन्हें प्रशिक्षण प्रदान कर समस्या को सुलझाया जा सकता है। शक्ति मध्य व बायीं के नियमों के अन्तर्गत का भय आवश्यकमेव दूर करना चाहिये। बलानिष्ठ संरक्षण व अतिरिक्त उसके लिये नियोजन की अभिवृत्ति में भी परिवर्तन की आवश्यकता है। सत्र में अधिन शक्ति बग पर हमारा विकास होना चाहिये। विभिन्न प्रकार के नानाओं के बीच विभेद करने तथा अवाञ्छनीय लोगों का अबाधित करना करने में व समर्थ होत है। १९३० में वस्त्रों गिरनी कामगार संघ की गलत आम हड़ताल धापित करने तथा गलत नीतियों के कारण मदस्यता एकदम कम हो गई। अहमदाबाद वस्त्र उद्योग शक्ति संगठन के विरुद्ध सस्पर्धी संघों की स्थापना के लिये किये गए अनेक प्रयत्न पूर्णतया विफल हो गये। इस तरह के बहुत से उदाहरण हैं। बाहरी लोगों का साहचर्य वस्तुतः अमिथित बुराई नहीं है। जबतक वह समय नहीं आ जाता कि शक्तियों में सही नेतृत्व का उद्भव हो, बाहरी लोगों की उपस्थिति एक आवश्यक बुराई होगी जिसके साथ सामंजस्य बिठाना ही होगा।

---

## व्यवसाय सघ विधान

प्रजातांत्रिक समाज का एक प्रमुख सक्षम है किसी भी विधिसंगत उद्देश्य के लिये सगठन की स्वतन्त्रता/गावभौमिक रूप से सगठन बनाने के अधिकार को मान्यता दी जानी चाहिये। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सगठन ने १९४७ में "सगठन की स्वतन्त्रता तथा सगठन और सामूहिक सौदागारी के अधिकार के संरक्षण" पर एक प्रस्ताव पारित किया था। तत्पश्चात् १९४८ में सगठन की स्वतन्त्रता तथा सगठन बनाने के अधिकार को संरक्षण देने के लिये श्रमसंघ (Convention) अपनाया गया। इस अनुसंध के अन्तर्गत श्रमिकों और नियोजकों को सगठन की स्वतन्त्रता प्रदान की गई जो अपनी इच्छानुसार किसी भी सगठन में सम्मिलित हो सकते थे। इस अधिकार को विघटन करने या इसके विधिसंगत प्रयोग पर अड़चा खाला के लिये किसी भी सामंजस्य अधिकारी को हस्तक्षेप नहीं करना चाहिये। इसमें यह भी व्यवस्था है कि श्रमिक और नियोजक सगठनों का प्रशासकीय अधिकारी द्वारा निरन्तर या विघटन नहीं किया जा सकता है। राष्ट्रीय और अन्तर्राष्ट्रीय सघाना और प्रसधानों में सम्मिलित होने का भी अधिकार प्रदान किया गया है। 'सगठन और सामूहिक सौदागारी अधिकार के सिद्धांतों की समुक्ति' के सम्बन्ध में १९४९ के श्रमसंघ में व्यवस्था की गई है कि श्रमिकों को उनके सघासोजन के सम्बन्ध में सघ विरोधी भेदभाव के कार्यों के विरुद्ध पर्याप्त संरक्षण प्रदान किया जाना चाहिये। ऐसी सुरक्षा विशेषकर उन कार्यों के विरुद्ध जो (अ) सघासोजन के अन्तर्गत श्रमिकों के लिये यह पूरा शत रणें कि वे किसी विशेष सघ में सम्मिलित नहीं होंगे या श्रमिक सघ की सदस्यता से स्वतन्त्र त्याग की घोषणा करण और (ब) किसी श्रमिक के कार्य के घटो के अलावा या नियोजन की समिति से कार्य के समय सघ के कार्यकलापों में भाग लेने या सघ की सदस्यता के कारण उसकी सेवा मुक्ति के लिये उत्तरदायी हो या उसके हितों को अन्याय प्रतिकूल रूप से प्रभावित करें, दी जायगी। श्रमिक और नियोजक सगठनों को समुचित सुरक्षा प्रदान करनी चाहिये ताकि वे एक दूसरे के कार्यों में हस्तक्षेप न कर सकें। हस्तक्षेप के कार्य के कार्य हो है जिनका अभिप्राय नियोजकों के नियंत्रण में श्रमिकों या श्रमिकों के नियंत्रण में नियोजकों के सगठनों की स्थापना के लिये प्रयत्न करना अथवा किसी या प्रत्येक सघानों द्वारा श्रमिक सगठनों या नियोजक

मगठों की नियोजन या शक्ति के आधिपत्य में माल के लिये गृहायता करा होता है।

स्वतंत्र मगठन का अधिकार की यह भूत कल्पना है कि शक्ति विना मगठन में, यदि वे चाहें सम्मिलित होने के लिये स्वतंत्र हैं अथवा अनिवार्य माली समय वे उगे छाड़ सकते हैं। माली यह भी भूत कल्पना है कि व्यक्तियों को प्रवर्तमान मगठनों के साथ साथ नव मगठन बनाने का अधिकार है तथा सम्पूर्ण मगठा प्रान्त के ध्येय में वे किसी मगठा को छोड़ भी सकते हैं। किन्तु व्यवहार में सामाजिक दबाव या अन्य सीमाओं के कारण व्यक्तियों के लिये ऐसा करना शायद संभव न हो।

प्रत्येक राज्य में नागरिकों का विभाग द्वारा मगठन की स्थापना प्रणाली की गई है किन्तु वधिव अनुभाषा हो इस स्वतंत्रता को यथाय और प्रभावपूर्ण नहीं बनाता। व्यक्तियों विशेषकर श्रमिकों के लिये सामाजिक और आर्थिक दबाव उनके सम्मुख खिंचे रहता उनके लिये आधारभूतता मुश्किल होता है बहुत गंभीर सिद्ध हो सकते हैं। श्रमिकों द्वारा हस्ताक्षरित पोमिट मस (Yellow dog) सविदा में वधिव स्वतंत्रता व्यावहारिक रूप से छीनी जा सकती है। इस अधिकार को प्रभावशाली ढंग में लागू करने तथा मगठन की स्थापना को सीमित करने वान नियोजकों और श्रमिक सच के बायों को राजन के लिये राज्य को गंभीर प्रयत्न करना चाहिये। कुछ नियोजक और श्रमिक सचों की जिज्ञासु इस अधिकार का अतिक्रमण करती है। व्यक्तियों को पूरा दत्ता, श्रमिक नताया की श्रमिकों में उनके घरों पर निम्न की अनुमति न दत्ता तथा नियोजकों द्वारा श्रमिक सच श्रमिकों का बहिष्करण करना आदि कुछ ऐसे तरीके हैं जिनके द्वारा इस स्वतंत्रता का अतिक्रमण किया जाता है। माली प्रकार अत्यन्त श्रमिकों की किसी विशेष सच में सम्मिलित होने के लिये प्रति प्रतिमान करन से स्वतंत्र मगठा के अधिकार का हनन होता है।

भारतीय संविधान में भी माली नागरिकों के लिये इन भूतभूत अधिकारों की व्यवस्था की गई है। विधि के सामने सभी नागरिक बराबर हैं तथा सावजनिक सेवायोजन में उन्हें समान अवसर उपलब्ध है। संविधान में धर्म तथा जाति विग और जन्म स्थान के आधार पर विभेद करना वर्जित है। सभी नागरिकों को भाषण और अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता गारिपूर्ण ढंग से एकत्र होने की स्वतंत्रता तथा सच और मगठन बनाने की स्वतंत्रता प्रदान की गई है। निश्चित रूप से ब्रिटिश पारम की अपना स्वतंत्र भात में श्रमिक सचों के विकास के लिये अधिक अनुकूल परिस्थिति थी। श्रमिक सचों और उनकी मददगारता की बढ़ती हुई सरता से यह स्पष्ट है कि व्यक्तियों द्वारा इन अधिकारों का अविकारिक प्रयोग किया गया है।

हमारे देश में श्रमिक सच विकास के प्रारम्भिक काल में ही श्रमिक सच विधान की आवश्यकता हो गई थी। आधुनिक श्रमिक सचवाद का उद्भव १९१८

म हुआ जब मद्रास श्रमिक सघ की स्थापना की गई। इस सघ के पीछे श्री बी० पी० चान्निया की शक्ति थी। १९२० म वक्किम मिल ने श्री बी० पी० वाडिया के विरुद्ध श्रमिका को हड़ताल करने के लिये उकसाने के कारण ८५ ००० रुपये के हर्जाने का दावा करते हुए मुनदमा दायर किया। कम्पनी ने निवेधाना जारी करने के लिये भी प्रार्थना की जिस 'यायालय' ने सह्य स्वीकार कर लिया। हजाना भुगतान करने का प्रश्न इसलिए नहीं पड़ा हुआ क्योंकि 'यायालय' के बाहर मामला तय कर लिया गया था किन्तु श्री वाडिया ने मद्रास श्रमिक संगठन से अपने को अलग कर लिया।

'यायालय' के निष्ण पर भारत और इंग्लैंड के श्रमिक सघों को बहुत आश्चर्य हुआ। ब्रिटिश श्रमिक सघ सभा का एक शिष्ट मंडल १९२१ म उस समय के भारत के निय राज्य सचिव से मिला। उसने भारत म श्रमिक सघ विधान की आवश्यकता से सचिव को अवगत करने का प्रयत्न किया। राज्य के सचिव ने श्रमिक सघ विधान की आवश्यकता को स्वीकार किया और आश्वासन दिया कि इस सबध म जीन कामवाही की जायगी। १९२१ म श्री एन० एम० जोशी ने सपरिपद् महा शासक (Governor General in Council) से अभिस्तावना करते हुए धारा सभा म एक प्रस्ताव रखा कि श्रमिक सघों के पजीररण तथा श्रमिक सघियों और श्रमिक सघ अधिनारिया का प्रमाणिक श्रमिक सघ कार्यकलापों के निये दीयानी और फौजदारी दायित्वा से सुरक्षा प्रदान करने हेतु भारतीय विधान मण्डल म शीघ्राति शीघ्र आवश्यक विधान प्रस्तुत करने के लिये उह आवश्यक कदम उठाने चाहिये।' भारत सरकार ने इस विषय पर कुछ सशोधित रूप म एक प्रस्ताव स्वीकार किया।

### व्यवसाय सघ अधिनियम १९२६

१९२१ क इस प्रस्ताव के बावजूद व्यवसाय सघ अधिनियम १९२६ म ही परित किया गया। भारत सरकार ने राज्य सरकारों की मलाह लेने के बाद व्यवसाय सघ विधेयक तयार किया तथा अगस्त १९३५ म विचारार्थ इसे धारा सभा के सम्मुख उपस्थित किया। व्यवसाय सघ अधिनियम १ जून १९२७ मे लागू किया गया। जम्मू और काश्मीर राज्य को छोड़कर यह पूरे भारत पर लागू होता है। भारत म व्यवसाय सघ अधिनियम की आवश्यकता के बारे म विभिन्न मत थे। रॉयल श्रमिक आयोग का मत था कि व्यवसाय सघ अधिनियम काफी समय बाद पारित किया गया और यदि श्रमिक सघवाद को पहले ही बयानिक मायता मिल गई होनी तो इसका विकास अविन गति म हुआ होता। अधिनियम के अतगत पजीरृत व्यवसाय सघों को कुछ अधिकार और दायित्व व्यवसाय सघ अधिनियम द्वारा सौंपे गये हैं। इस अधिनियम के बाद स श्रमिक सघवाद म विकास होता रहा है। इस पत्र पर टिप्पणी करते हुए रॉयल श्रमिक आयोग ने कहा है कि 'अधिनियम द्वारा श्रमिक सघवाद का दिया गया उद्दीयन इसमें सन्निहित किन्ही अधिकारों और दायित्वों से

उतना अधिक नहीं हुआ जितना परिनिणय पुस्तिका में व्यवसाय सघ की मायना से मिली उच्च प्रतिष्ठा के परिणामस्वरूप हुआ। १९२८ में रजिस्टार द्वारा पंजीकरण मना कर दिया जाया पंजीकरण प्रमाणपत्र गट कर देने के विरुद्ध अपील करने की प्रक्रिया को स्पष्ट करने के लिये अधिनियम में संशोधन किया गया। केन्द्रीय व्यवसाय सघ अधिनियम के अधीन के सघ जिनके कार्य कक्षाएँ एक श्रान्त तक सीमित नहीं हैं के सम्बन्ध में केन्द्रीय सरकार को अधिकार देने के लिये भारत सरकार (विधि अनुकूलन) आदेश १९३७ में पारित किया गया। अधिनियम की व्यवस्थाओं को लागू करने के लिये केन्द्रीय सरकार ने केन्द्रीय व्यवसाय सघ विनियमन १९३८ को प्रख्यापित किया। अधिनियम को १९४२ में पुनः संशोधित किया गया किन्तु कोई महत्वपूर्ण परिवर्तन नहीं किया गया। १९४७ में भारतीय व्यवसाय सघ (संशोधन) अधिनियम द्वारा व्यवसाय सघ विधान में काफी परिवर्तन हुए। इनमें (ब) श्रमिक सभा की प्रतिपाद्य मायना जो किन्हीं दी हुई बातों का पूरा करें तथा (ब) माय श्रमिक सभा और नियोजक द्वारा अनुचित कार्यवाही के विरुद्ध की व्यवस्था की। अधिनियम के द्वारा-बचन में किन्हीं कठिनाइयों को दूर करने और श्रमिक सघ सदस्यों के लिये 'युक्तम' चला निष्ठाग्नित करने हेतु नवम्बर १९६० में संशोधित किया गया।

### व्यवसाय सघ की परिभाषा

अधिनियम में व्यवसाय सघ की परिभाषा इस प्रकार दी गई है— 'चाही या प्रस्थायी कोई सहायक जिसे मूल रूप से कमचारियों और नियोजक या कमचारियों और कमचारियों या नियोजक और नियोजक के बीच संबंधों के नियमित करने या किसी आपार अथवा व्यवसाय के संचालन में निवृत्त शक्तों को आगमन करने के उद्देश्य से गठित किया गया हो और जो या अधिक व्यवसाय सघ के किसी सघन को भी सम्मिलित करता है। कमचारी शब्द के अन्तर्गत व्यवसाय या उद्योग में नियुक्त सभी व्यक्ति आ जाते हैं। इसका अर्थ यह नहीं है कि यह उस नियोजक की नौकरी में होना चाहिये जिसके साथ व्यावसायिक विवाद उठ खड़ा हो। कमचारी शब्द का प्रयोग विस्तृत अर्थों में किया जा सकता है क्योंकि मुख्यतया लिपिक या शारीरिक श्रम करने वाले कमचारियों को ही इसके अन्तर्गत सम्मिलित करके इसे सीमित नहीं किया गया है। व्यक्ति का किसी व्यवसाय या उद्योग में अवश्य नियुक्त होना चाहिये। व्यवसाय सघ अधिनियम में पर्यवेक्षीय और अपर्यवेक्षीय पदा को सम्भालने वाले व्यक्तियों या अधिकारियों और लिपिक नियमित के बीच कोई विभेद नहीं किया गया है। 'नियोजक शब्द की व्याख्या व्यवसाय सघ अधिनियम में नहीं की गई है।

ग्रेट ब्रिटेन के विधान पर यह अधिनियम आधारित है तथा नियोजक संगठन के पंजीकरण की भी इसका अन्तर्गत व्यवस्था की गई है। भारतीय जूट मिल मालिक

मगहन जम जुद्ध घनात्य निराकर मगहन। और मघा न यरगाय मघ अधिनियम व  
अनगन पजीररग कराया है ।

साधारणतया व्यवसाय मघ मघ का प्रयाग विविष्ट अर्थों में लिया जाता है । एक सामान्य धर्मिक व निर व्यवसाय मघ कमचारिया का एक मगहन है जिसका नियानता द्वारा अपने नाम और निर व निय आपण किया जाता है । व्यवसाय मघ एक मगहन समझ जाना है जिसका माध्यम न धर्मिक सामूहिक क्रिया द्वारा अपने निर की रक्षा करना है । धर्मिक मघ का अर्थ रक्षापि एक मगहन ग नहीं होता जो धर्मिक व विरुद्ध नियानता व निर की रक्षा करना है । यन्तु नियानता का अपने निर की रक्षा व निय रक्षा-रक्षा ही राज्य की महायन्ता की आरक्षणता जानी है । यन्तु निर मघ व अपने भी अपने निर की रक्षा हेतु उनके नाम पदार्थ धर्मिक जानी है । निर निरगता या सम्माननीयता व निर भी नियानता सामूहिक क्रिया का आशय न करना है । यन्तु निर मगहन व मघ नियानता मगहन का सम्बन्ध करना पूर्णतया आमर है और उन्मर धर्मिक मघाना व प्रति एक मघ दृष्टिकोण बन जाता है । धर्मिक मघ साधारणतया मघ व धर्मिक और धर्मिक वगैरे भी उन्मर अधिनियम निरान और यन्तुमान सामान्य व्यवस्था व धर्मिक निरान का प्रतीक है । धर्मिक मगहन व उद्देश्य नियानता मगहन व उद्देश्य म विरुद्ध मित्र हान है आ जाना का एक ही मघ म उन्मर रक्षा जाता चाट्टि । यदि उन्मर मघ वर्गीकृत किया जाता है तो व्यवसाय मघ विरान की निरि धामर और विरान हाना है ।

### व्यवसाय मघ के उद्देश्य

अधिनियम म व्यवसाय मघ व मघ उद्देश्य का भी स्पष्ट किया गया है । इनका कमचारिया और कमचारिया या कमचारिया और नियानता या नियानता और नियानता व निर मगहन का नियमित अन्तर्गत निगी व्यापार या व्यवसाय के मगहन पर निरुद्ध करना व मघ म व्यापार की मघ है । निर व्यवसाय मघ अधिनियम म मघाना व प्रयाग म मघ स्पष्ट जाना है निर व्यवसाय मघ व अन्तर्गत उद्देश्य का भी जाना है । यन्तु धर्मिक व्यवसाय मघ व उद्देश्य पर धर्मिक प्रतिक्रिया नहीं है निरु उन्मर मघ विविष्ट व्यवसाय मघ उद्देश्य व निय भी व्यवसाय मगहन ।

एक धर्मिक मघ व उद्देश्य का एक ही भाग म मघ मगहन है । प्रथम धर्मिक व्यापार मगहन धर्मिक उद्देश्य व मघ म की जाना जाता है । अन्तर्गत नियानता मगहन मगहन मघ व मघा जाना और मघ की धर्मिकाना व प्रयाग मगहन । दूसरा मघ म मगहनका उद्देश्य जाना है धर्मिक धामर मगहनका म विरुद्ध निरानता व विरुद्ध मगहन । सामान्य और मगहनका उद्देश्य निरान का व अन्तर्गत जाना । साधारणतया एक ही प्रयाग व उद्देश्य का धर्मिक

सघ सविधान में समाविष्ट किया जाता है। अधिनियम प्रवर्ग, अर्थात् उद्देश्यों, को सर्वोच्च महत्त्व प्रदान करता है किन्तु श्रमिक सघों का अग्र उद्देश्या की उसमें अग्र होता नहीं की गई है।

### पंजीकरण

अधिनियम के अन्तर्गत श्रमिक सघों के पंजीकरण की व्यवस्था है। अधिनियम अनुसूच्य है तथा श्रमिक सघों का पंजीकरण में सम्बद्ध व्यवस्था ऐच्छिक है। अप्रजोक्त श्रमिक सघों की वृद्धि स्थिति अप्रभावित रहती है। कोई बात या अधिक व्यक्ति श्रमिक सघ के रूप में अथवा संगठन का पंजीकरण के बिना प्राधान्य पर दे सकते हैं वहाँ कि उनके नियमों में निम्नलिखित बात समाविष्ट और निहित है। (१) श्रमिक सघ का नाम (२) सम्पूर्ण उद्देश्य जिनके लिये इसकी स्थापना की गई हो (३) सम्पूर्ण उद्देश्य जिनके लिये श्रमिक सघ के सामान्य कोष का उपयोग किया जा सकता है और जो अधिनियम के अन्तर्गत अनुसूच्य हों (४) सदस्यों की सूची की पधारणा और श्रमिक सघ मन्त्रालय तथा अधिकारियों द्वारा उस सूची के निरीक्षण के लिये पर्याप्त सुविधाएँ (५) सामान्य और मानदण्ड अथवा प्रस्थापी सदस्यों का प्रवर्ग, (६) वहाँ जिनके अन्तर्गत कोई सदस्य नियमों द्वारा सुनिश्चित किन्हीं श्रितलाभा के नियम प्रक्रिया हो जायगा और जिनके अन्तर्गत सदस्यों पर कोई जुमाना या दण्डदान आरोपित किया जा सकता है (७) वह प्रणाली जिसके द्वारा नियमों को सन्तोषित परिवर्तित या प्रतिमहारी किया जायगा (८) वह प्रणाली जिसके द्वारा कार्यकारी सदस्यों और व्यवसाय का अग्र अधिकारियों को नियुक्त या विमुक्त किया जायगा (९) श्रमिक सघ के कोषों का सुरक्षित अभिरक्षण उनके लेखा का वार्षिक परीक्षण तथा श्रमिक सघ के सन्स्था और अधिकारियों द्वारा लघु गृहस्थिकाओं के निरीक्षण की पर्याप्त सुविधाएँ और (१०) वह प्रणाली जिसके द्वारा श्रमिक सघों की विघटित किया जा सकता है। अधिनियम के १९६० के संशोधनानुसार नियमों को सन्स्था द्वारा लिये जाने वाले बदलों को भी विहित करना चाहिये जो प्रतिमास प्रतिमन्त्र २५ पैसे से कम नहीं होना चाहिये।

रजिस्ट्रार के सन्तोष हो जाने पर कि श्रमिक सघ अधिनियम में उल्लिखित सभी बातों को पूरा करता है उसे पंजीकृत करके उसका नाम निर्धारित रजिस्ट्रार में लिख लिया जाता है। पंजीकृत श्रमिक सघों का पंजीकरण का एक प्रमाणपत्र दिया जाता है। रजिस्ट्रार को विशेष रूप से इस अवधि में स्वयं को सन्तोष कर लेना चाहिये कि अधिनियम की व्यवस्थाओं के अनुसार श्रमिक सघों की कार्यकारिणा का संगठन किया गया है कि अधिनियम विषयों का भवध में नियमों में व्यवस्था की गई है कि जिस नाम से पंजीकरण का प्रस्तावना की गई है वही नाम किसी वर्तमान श्रमिक सघ का तो नहीं है। वह अनन्त सन्तोष के लिये कि सघ वषाधिक व्यवस्थाओं के



अनुरूप है, पंजीकरण के प्राचीन मकान और भी सूचना माग सकता है। रजिस्टार किसी ऐम सघ के पंजीकरण के लिये मना नहीं कर सकता जिसका पंजीकरण के लिये प्राथनापत्र सभी आवश्यकताओं की पूर्ति करता हो। सिवाय पंजीकृत करने के उसके पास और कोई विकल्प नहीं होता है। यदि रजिस्टार इस बात में मत्तुष्ट है कि सघ अधिनियम में निहित शर्तों का पूरा नहीं करना या उसका अस्तित्व ही ममान्य हो गया है तो पंजीकरण प्रमाणपत्र देना मना किया जा सकता है या रद्द किया जा सकता है। असत्तुष्ट श्रमिक सघ को रजिस्टार के नियम के विरुद्ध अपील करने का अधिकार है।

एक पंजीकृत श्रमिक सघ अपने पंजीकृत नाम से नियमित निकाय हो जाता है। इसका अनुक्रम शाश्वत होता है तथा एक सामान्य मोहर होती है। इसके द्वारा चल-चल सम्पत्ति प्राप्त और अविज्ञत की जा सकती है सविदा किये जा सकते हैं, मुकदमा चलाया जा सकता है और उस पर भी मुकदमे चलाये जा सकते हैं।

श्रमिक आन्दोलन क्षेत्र के कुछ नताघ्रात श्रमिक सघों के अनिवार्य पंजीकरण का पक्षपोषण किया। अनिवार्य पंजीकरण से इतना ही लाभ हुआ होता कि सम्भवतः श्रमिक सघों के अनुत्तरदायी व्यवहार पर रोक लग जाती तथा उनकी कार्यविधि उचित तरीके में सम्पादित हुई होती। दूसरा यह कि अनिवार्य पंजीकरण भारस्वरूप और महंगा भिन्न होता। यह भी विश्वास किया जाता था कि पंजीकृत श्रमिक सघों को दिये गये अधिकारों के पक्षस्वरूप प्रत्येक वास्तविक श्रमिक सघ को स्वयमेव पंजीकरण करने के लिये प्रेरणा और आकर्षण मिलेगा। पंजीकरण के लिये साधारण शर्तें पूरी करनी पड़ती थी तथा अधिनियम ने ऐसे बिन्ही दायित्वों का अनुबन्ध नहीं किया था जिन्हें उत्तरदायी सघ न स्वीकार करना चाहें। वस्तुतः नियामक भी पंजीकृत सघों से बातचीत करने के अधिक इच्छुक हाथ। वे सौभाग्यवरीक नियम अपंजीकृत की अपेक्षा पंजीकृत सघों को प्राथमिकता दोगे। इसलिये यह आशा की गई थी कि अनिकाश सघ अपने को पंजीकृत करा लेंगे। राज्य पंजीकरण का अस्त्रिय नहीं करना चाहता क्योंकि ऐसी किसी क्रिया में सदैव और आलोचना का बढ़ावा मिलता। अधिनियम का मूल उद्देश्य श्रमिक सघों के सामाजिक और बहिक स्तर का ऊँचा उठाना था और इस उद्देश्य में अधिनियम को पूरी सफलता मिली है। रॉयल श्रमिक आयोग का कहना है कि विशेषकर पंजीकृत सघों में जनता और निकायों की दृष्टि में विशिष्ट स्थान पा गया है और सम्पूर्ण आन्दोलन पर श्रमिक विश्वास प्रकट करने में अपंजीकृत सघ भी लाभान्वित हुए हैं।

१९२२ में अधिनियम पारित होने के बाद में श्रमिक सघों में अधिकाधिक सख्या में इसका अन्तर्गत अपने को पंजीकृत कराया है। विवरणपत्र १ और २ में भारत में पंजीकृत श्रमिक सघों की प्रगति का स्पष्ट अनुमान लगाया जा सकता है।

१९२७-२८ में पंजीकृत श्रमिक सघों की संख्या २६ थी जो १९३६-४० में बढ़कर ६६७ तथा १९४४-४५ में ८६५ हो गई और उसके बाद पंजीकृत श्रमिक सघों की संख्या में काफी वृद्धि हुई है। उनकी संख्या वष प्रतिवर्ष बढ़ती गई है। १९५८-५९ में राजस्थान को छोड़कर दश में पंजीकृत श्रमिक सघों की संख्या १०,२२८ थी। विवरण भेजने वाले पंजीकृत श्रमिक सघों की गिस्ती हुई मा'य सदस्यता से स्पष्ट होता है कि अधिनियम के अंतर्गत छोटे छोटे सघों का पंजीकरण हो रहा है।

प्रारम्भ में, पंजीकरण की व्यवस्था हान पर भी बहुत कम श्रमिक सघों में अपने को पंजीकृत कराया था। श्रमिक सघ अधिनियम के अन्तर्गत प्रत्येक पंजीकृत श्रमिक सघ को सदस्यों का रजिस्टर रखना होता है तथा पदाधिकारियों के बारे में रजिस्ट्रार को सूचना देनी होती है। यह आजका यो कि इससे निमाजक श्रमिक सघ काय कलापा में रचि सन वाले श्रमिकों के नाम जान जायेंगे और उनका बली करण करेंगे। बलीकरण और भेदभाव के भय से नत्ता अधिनियम के अंतर्गत सघों को पंजीकृत कराने के प्रति उदासीन रहे। श्रमिक सघों का कुछ दावित्वा जस विवरण भेजना रजिस्टर रखना सखों का परीक्षण करवाना का निर्वाह करना भी कठिन प्रतीत हुआ। उनका निगमा को राजनतिक विचारधाराओं में भी प्रभावित किया। नतृत्व मुरयाया बाहरी था। ये बाहरी लोग मन्त्रिय राजनतिक कायकता थे और जिनके काय कलापो का सरकार द्वारा अच्छी दृष्टि से नहीं देखा जाता था। फलत यह भय हुआ कि वही पंजीकरण बाहरी लागों के काय-कलापो में बाधा और सघों के विरुद्ध अविश्वास और सदेह न पदा करे। इही सब कारणों से श्रमिक सघ नत्ताओं ने पंजीकरण कराने से आना काना की।

किंतु पंजीकरण का हतासाहित करन का सबसे मुख्य कारण यह था कि नत्ताओं के अनुमा पंजीकरण द्वारा श्रमिक सघों को उपयुक्त अधिकार और लाभ प्रदान नहीं किए गये थे। बहुत से श्रमिक सघों का यह विचार था कि पंजीकृत श्रमिक सघों को दिया गया अधिकार किसी भी महत्व के नहीं थे। यहां तक कि अहमदाबाद वरुन उद्योग श्रमिक मगठन ने भी कर वर्षों तक अपने का अधिनियम के अंतर्गत पंजीकृत नहीं कराया। पंजीकरण द्वारा श्रमिक सघों का नियोजक से मायना प्राप्त करने का अधिकार नहीं मिल जाता। इस संबंध में एक पंजीकृत श्रमिक सघ की स्थिति अपंजीकृत सघ से श्रेष्ठ नहीं थी।

युद्धापरांत तथा विशेषकर स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद परिस्थितियों में काफी परिवर्तन हुआ गया है। बलीकरण का भय और बाहरी नतृत्व के काय कलापो में प्रतिबंध समाप्तप्राय है। इसके अतिरिक्त स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद की अवधि में सघों को पंजीकरण द्वारा कुछ विशेषाधिकार प्राप्त हुए हैं। औद्योगिक विवाद विधान के अंतर्गत औद्योगिक विवाद सुलझाने के नियम स्थापित सघों का उपयोग

केवल पजीकृत श्रमिक सभा द्वारा करन की सरकारी औद्योगिक सम्बन्ध नीति न भी सभा का पजीकरण के लिये प्रोत्साहित किया है। "अन्तर्निब" नताओं को श्रमिकों पर अपना नियंत्रण दृढ़ करन की महत्वाकांक्षा और कुछ नियोजन द्वारा अपने नियंत्रण में श्रमिक सभा को सबल बनाने के पयासों से भी श्रमिक सभों के पजीकरण को प्रोत्साहित मिला है। इसी प्रकार कुछ राज्या में विवादा के दलों का प्रतिनिधित्व केवल पजीकृत सभा के अधिकाधिकारों द्वारा किया जाता है। उत्तरप्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ में यह व्यवस्था है कि जब तक पजीकरण के बाद दो वर्ष का समय न बीत जाय सभ के किसी भी अधिकारी को विवाद के किसी दल को प्रतिनिधित्व करन का अधिकार नहीं होता। इन्हीं सब कारणों से १९४४-४५ और १९५१-५२ के बीच पजीकृत श्रमिक सभा की संख्या में ४२५ प्रतिशत से भी अधिक वृद्धि हुई।

अधिनियम न पजीकृत श्रमिक सभा के लिये यह आवश्यक कर दिया है कि वह सामयिक रूप से रजिस्ट्रार को निर्धारित विवरण भेजे। अधिनियम के अन्तर्गत सूचना न देना या विवरणपत्र और प्रतिलेख न भेजना पर दण्ड की व्यवस्था की गई है। इसी प्रकार गत सूचना भेजना भी दण्डनीय है। किन्तु यह शोचनीय है कि काफी संख्या में पजीकृत श्रमिक सभ निर्धारित समय के भीतर, और यहां तक कि अर्धवर्ष बाद भी अधिनियम के अन्तर्गत निहित विवरण नहीं भेज पाते हैं। इस प्रकार १९४८-४९ १९४९-५० १९५०-५१ १९५१-५२ तथा १९५२-५३ के वर्षों में क्रमशः ८१% ८५% ४७% ३६% तथा ४१% सभा न विवरण नहीं भेजीं। विवरण न भेजना की स्थिति में बंद सुवार भी नहीं हुआ है। रजिस्ट्रार पर लिखित सभा में केवल ५० से ६० प्रतिशत श्रमिक सभ ही विवरण भेजती हैं। इस सम्बन्ध में नियोजन सभों की स्थिति और भी खराब है। पिछले कुछ वर्षों में पजी पर नियत नियोजन सभा में से ३० प्रतिशत से भी कम न अपने विवरण भेजें थे। १९६० में संशोधित अधिनियम के अन्तर्गत रजिस्ट्रार या उसके द्वारा अधिकृत किसी अधिकारी को श्रमिक सभा द्वारा भेजी गई सूचना को सत्यापित करने के लिये उनका लेखा के निरीक्षण हेतु अधिक अधिकारों की व्यवस्था की गई थी। किन्तु फिर भी बहुत से श्रमिक सभों के विवरणों में त्रुटियाँ पाई गईं और जिन्हें सत्यापित करने के लिये वापस सभों को भेजना पड़ा। विवरणों की सामान्य त्रुटियाँ निम्नलिखित हैं (१) उनमें निम्नलिखित पंजी होनी (२) उनके सामान्य नियमों की नवीनतम प्रतिलिपियाँ संलग्न नहीं की जाती (३) विवरणों में हस्ताक्षर नहीं दिये जाने (४) लेखा का या तो पंजी नहीं किया जाता या फिर पंजी किया जाता है त्रुटि के बिना लग हात है तथा (५) सामान्य बोध और सदस्यता का प्रारम्भिक प्राकृतिक विवरण के संवरण आकांक्षा से नहीं मिलता।

यदि हुए बाधों का समाप्त पान की सरकारी सभ की असमर्थता, क्योंकि पजी

करण की संख्या काफी बढ गई है भी प्राशिक रूप में इन तथ्य के लिए निम्नकार है कि लाभा ४०-६५ प्रतिशत धर्मिक सघ विवरण नहीं भेजते हैं। जसनापपूर्ण डग स विवरण भेजन का एक अग्र्य महत्वपूर्ण कारण यह है कि साधारण धर्मिक सघों का निधारित समय व नीतर उचित रूप स विवरण भेजना का महत्व नहीं समझ पाते हैं। बहुत स धर्मिक सघों के नेता विभिन्न बहिर व्यवस्थाओं के प्राप्ता को सही और व्यापक रूप से नहीं समझते हैं। धर्मिक नेता सहयोगी भी नहीं हैं। चूकि पूरे समय के लिए वनवभागी कमचारी नियुक्त नहीं हात इसलिए विवरणों का रखना और बनाकर भेजना आवश्यक नहीं समझा जाता है और उनकी उपस्था की जाती है। मही आकड़ा की आवश्यकता भी उनके महत्व से कोट इकार नहीं कर सकता है। यदि धर्मिक नेता अपनी अनिवृत्ति बदल दें और धर्मिक सघ पचाप्त कमचारी रखें तो विवरण भेजन की स्थिति में सुधार हो सकता है। सरकार का भी धर्म विभाग के कमचारियों की मन्त्रा में वृद्धि तथा बधानिक और प्राबधिक विशेषता की नियुक्ति करनी चाहिये ताकि वे धर्मिक सघों को उनके दायित्वों के विभिन्न पक्षों पर मन्त्रणा दे सकें तथा उचित आकड़ा की वाञ्छनीयता और आवश्यकता उन्हें समझ सकें। उत्तरप्रदेश सरकार ने १९५४ के अंत में धर्मिक सघों के लिये एक विधि मलाहकार की नियुक्ति की थी। फलतः धर्मिक सघों ने विधि मलाहकार की सहायता लेना प्रारम्भ कर दिया और नवम्बर (दसम्बर १९५४ में ११ धर्मिक सघों ने इस सुविधा का लाभ उठाया। इस प्रकार जांच करने और धर्मिक सघों के नियमित निरीक्षण के लिये धर्मिक सघ निरीक्षा की भी नियुक्ति की गई है। धर्मिक सघ निरीक्षण ने १९५०-५१ १९५१-५२ तथा १९५२-५३ में क्रमशः ५१ ७६ ७५ सघों की जांच की। इन्हीं वर्षों में नवविक निरीक्षण क्रमशः १२० २३४ तथा २१२ सघों का किया गया। १९५५ में निरीक्षण कमचारियों का ने १४५ निरीक्षण तथा ५१३ जांच सम्पादित की। तत्पश्चात् निरीक्षण के समय निरीक्षकों ने पदाधिकारियों और पञ्जीकृत धर्मिक सघों के अग्र्य सन्निध सन्ध्या को अभिलेख रखने और कार्यों के उचित रूप से सम्पादन करने के विषय में सलाह दी। साधारणतया जो सुनताएँ अथवा कमियाँ मिलीं वे इस प्रकार थीं (१) अधिकारी गए सघों के उचित तथा पूर्ण रूप से रखने की प्रार पचाप्त ध्यान नहीं देते (२) धर्म की स्वीकृति के लिये उचित प्रक्रिया नहीं अपनायी जाती (३) कोषों को बक या डाकखाने में जमा नहीं किया जाता (४) पञ्जीकृत सविधानों की व्यवस्थाओं का हमेशा अनुसरण नहीं किया जाता तथा (५) बहुत से मामलों में व्यवसाय सघ विधान में निहित बजानिक दायित्वों का भी पालन नहीं करते। धर्मिक सघों से कहा गया था कि वे इन दुष्टियों का दूर करें और अग्रिवाज मामलों में उन्हें दूर भी किया गया। कोषों के दुष्प्रयोग निवारित की अनियमितताओं सघों के विघटन और सम्मेलन तथा नवीन पञ्जीकरणों में सम्बद्ध शिवायतों पर जांच साज

रगनया मदस्या और पदाधिकारिया द्वारा की गई। अनियमित चुनावों का बहुत सा मामला में पंजीकृत श्रमिकों के अनुसार दुसरे चुनाव करने की सलाह दी गई। चूनि श्रमिक सभा के निरीक्षण और निर्देशन सम्मन्धी सवाआ स पर्याप्त लाभ हुआ है इसलिये उत्तरप्रदेश सरकार ने इन्हें मणक्त बनाने की प्रस्तावना की थी। इसी तरह की योजनाएँ अन्य राज्यों में भी लागू की जानी चाहिये और उन्हें इस व्यवहार में लाना चाहिये।

बड़ी संख्या में श्रमिक सभा का पंजीकरण का निरसन एक अन्य बुरा तथ्य है। १९५०-५१ में २५०, ११७ तथा १०० सभा का पंजीकरण प्रमश पश्चिमाञ्चल बम्बई तथा उत्तरप्रदेश के राज्यों में वापिस विवरण न भेजने तथा अधिनियम की अन्य व्यवस्थाओं का न मानने के कारण रद्द कर दिया गया था। १९५८ में उत्तरप्रदेश के ६७१ सभा में से ६१ सभा न वापिस विवरण न भेजने के कारण अपना पंजीकरण रद्द किया गया तथा दो सभा का पंजीकरण रद्द कर दिया गया। इस स्थिति का निदान भी पहले नियम सुझावों द्वारा किया जा सकता है।

यद्यपि पंजीकृत श्रमिक सभा की संख्या अनवरत रूप से बढ़ती रही है किन्तु अन्य भी काफी संख्या में श्रमिक सभा अपंजीकृत हैं। अपंजीकृत श्रमिक सभा के आँकड़ों केवल बम्बई राज्य के लिये उपलब्ध हैं। मार्गणा ७१ द्वारा बम्बई में अपंजीकृत श्रमिक सभा का स्थिति का स्पष्ट किया गया है। निम्नर १९६८ का समाप्त होने वाली अवधि में अपंजीकृत सभा का संख्या २७८ अर्थात् कुल श्रमिक सभा का ६६%, ११ तथा उनका सदस्य संख्या १,१२,७००, अर्थात् कुल श्रमिक सभा सदस्यता का २२%, था। निम्नर १९७० तथा १९५१ का समाप्त होने वाली अवधि में यह आंकड़े प्रमश -६९ सभा अर्थात् २६% और १,२६,५६० सम्म्य अर्थात् १६ प्रतिशत, तथा १३० सभा, अर्थात् ३८ प्रतिशत और १,६२,८०८ सम्म्य, अर्थात् २० प्रतिशत थे। इस स्पष्ट है कि इन सभा संख्या में सघ अपजाहृत है।

सारणी ७१

वर्गद्वय राज्य म पजीवृत तथा अपजीवृत श्रमिक सघ

वर्ग	पजीवृत व्यवसाय सघ संख्या	संख्या	अपजीवृत व्यवसाय सघ संख्या	कुल संख्या
विसम्बर १९२७	१०	४१,०७६	४६,१११	८७,१८७
विसम्बर १९२८	२६	१,५१,१६१	६६,७६१	२,१७,९२२
विसम्बर १९२९	३८	१,५१,३२८	४२,४०१	१,९३,७३३
विसम्बर १९३०	३१	८१,३१६	४३,६६४	१,२१,९८३
विसम्बर १९३१	३०	६०,६१८	३८,१६८	९८,७८६
विसम्बर १९३२	३६	७०,०१८	३७,१३१	१,०७,१४९
विसम्बर १९३३	३८	६५,६३३	४६,१०२	१,११,७३५
विसम्बर १९३४	३५	६७,५८६	४०,१४७	१,०७,७३६
विसम्बर १९३५	४४	८०,८३३	१५,३६८	९६,२०१
विसम्बर १९३६	४३	७५,०३४	१३,१०७	८८,१४१



अधिनियम के अंतर्गत अपजीकृत श्रमिक मधो का कोई अधिकार नहीं प्रदान किया गया है। एक अपजीकृत श्रमिक सघ आवश्यक रूप में व्यवधानित नहीं होता है। उसकी वधानिकता उसमें उद्देश्या तथा नियमा विरोधकर व्यवसाय सघ के पानन पर निर्भर करती है। किंतु श्रमिक सघों का पजीकरण के नियम प्राप्ताहित करना चाहिये। यदि पजीकृत श्रमिक मधो का प्रदान की गई विभिन्न सुविधाओं का प्रापक प्रचार किया जाय तो अपजीकृत श्रमिक मधो की सरथा और महत्व पर्याप्त रूप से कम हो सकता है। क्या अपजीकृत श्रमिक मधो को वधानिक सरथाएँ प्रदान करना चाहिये और यदि हाँ तो किस सीमा तक? इस प्रश्न का उत्तर केवल इस कि अपजीकृत श्रमिक सघों के विशद अध्ययन के बाद ही सतोःपूरण ढंग से लिया जा सकता है।

### पजीकृत श्रमिक सघों के अधिकार तथा विरोधाधिकार

पजीकृत श्रमिक सघों का अधिनियम द्वारा कुछ फौजदारी लापित्वा में निरापद किया गया है। व्यवसाय सघ अधिनियम १९२२ में पूर्व श्रमिकों का नियोजन के साथ उनके द्वारा किए गए कार्य-सहिता को तोड़ने के लिए प्रेरित करने हेतु कोई समझौता अपराधिक पड़ान माना जाता था। अधिनियम में व्यवस्था की गई धारा १५ में निर्दिष्ट श्रमिक सघ के किसी एक उद्देश्यों के अन्तर्गत के उद्देश्य से सदस्यों के बीच किए गए किसी समझौते में सम्मेलन में पजीकृत श्रमिक सघ का कोई अधिकारी या सदस्य भारतीय दण्ड संहिता का धारा १२० ब की उपधारा (२) के अन्तर्गत दण्ड का भागी नहीं होता जब तक कि वह समझौता अपराध करने का समझौता न हो। अधिनियम में हड़ताल घोषित करने तथा व्यावसायिक विवाद के सम्बन्ध में कुछ बातों के लिए अधिकार प्रदान किए हैं। किंतु पड़ान के अलावा किसी अन्य अपराधों के लिए अधिनियम में छूट नहीं दी गई है।

इसी प्रकार कुछ दीवानी क्रियाओं के लिए भी छूट दी गई है। अधिनियम में कहा गया है कि किसी दीवानी न्यायालय में किसी पजीकृत श्रमिक सघ या उसके किसी अधिकारी या सदस्य के विरुद्ध व्यावसायिक विवाद के हेतु या अपना ध्यान में रखते हुये किसी सम्पादित क्रिया के संबंध में जिससे किये श्रमिक सघ का कोई सदस्य एक पक्ष के रूप में उत्तरदायी है कोई मुकदमा या अन्य वदिक कार्य बाही केवल इस आधार पर नहीं चला जा सकेगी कि उस क्रिया से कुछ अन्य लोगों को सेवायोजन के सविदा को भंग करने की प्रेरणा मिली है या इसके द्वारा कुछ अन्य लोगों को अपनी रचानुसार अपने श्रम या पूँजी का निर्वर्तित करने या व्यापार व्यवसाय और सेवायोजन में हस्तक्षेप हुआ है।

‘श्रमिक सघ कार्यकर्ता द्वारा—व्यावसायिक विवाद के हेतु और उसे ध्यान में रखते हुये किये गए किसी व्यावसायिक क्रिया के लिये एक पजीकृत श्रमिक सघ किसी



दीवानी यायानय म निती मुनदम या वधि कायवाही के लिय उत्तरदायी नहा होगा जबतक यह मिद्ध नहीं किया जाता कि उम व्यक्ति न श्रमिक सघ की काय कारिणी की अनभिज्ञता म या उसक द्वारा नियम लिखित आदशा क विपरीत काय किया ह । दीवानी दायित्व म मुक्ति कचन व्यावसायिक विवाद के सम्बन्ध म किय गय कार्यों क नियम, जिह पजीकृत श्रमिक सघ के सदस्य एक पक्ष क रूप म सम्बद्ध ह, प्राप्त की जा सकती है । किन्तु इस सरक्षण के अतगत सवायाजा सविदा के अलावा अन्य सविदा का भग करन अथवा अपमानजनक तरा स सम्बद्ध प्ररणात्मक क्रियाएँ नहीं आती ह । अधिनियम सविदा भग करन क व्यक्ति दायित्वा का प्रभावित नहा करता है । उम सरक्षण बयल तभी मिलता है जब वह श्रमिक सघ क प्रतिनिधि क रूप म काय कर रहा हो अथवा क सवायाजन क सविद पा ताडन क लिय श्रमा का उत्प्रेरित कर रहा हो । अधिनियम क अतगत सदस्या क स्वकार्यों के लिय छूट नहीं दी गई ह और उन पर सविदा भग करन के लिय मुनदमा न्याया जा सकता ह । यन्तुत श्रमिक सघ काय की रक्षा करना मुख्य उद्देश्य ह ।

अधिनियम क निमाताआ का पचाप्त नीमा तत्र ग्रेट ब्रिटन क चनसाय सघ विधान म निर्देशन मिला । ग्रेट ब्रिटन म व्यवसाय सघा न टु सघ क बाद बाटा बाटा करक अपन अधिकार प्राप्त किय क । टफ वन (Tafe Vale) निगम क कारण, जिसम हानि क लिय श्रमिक सघ का उत्तरदायी ठहराया गया था, दीवानी दयता का प्रश्न महत्वपूर्ण हो उठा था । फलत एमी हानिया स भी श्रमिक सघा का बचान क लिय १९०६ म अधिनियम का मशाधन किया गया था । तदनुसार वहा व्यवस्थाएँ भारतीय विधान म भी सम्मिलित कर ली ग ।

### पजीकृत श्रमिक सघों की देयता और दायित्व

अधिनियम द्वारा प्रदत्त विशेषाधिकारा क प्रतिवार स्वरूप पजीकृत श्रमिक सघा क लिय कुछ दायित्वा की भी व्यवस्था की गई ह । अधिनियम म उन उद्देश्या की व्याख्या की गई है जिन पर श्रमिक सघ क सामाज्य काय का नियम किया जा सकता है । ये उद्देश्य ह — (१) प्रशासनीय और लग्ना परागण क व्यय का भुगतान करना, (२) श्रमिक कायवाहिया के लिय नियम करना, (३) श्रमिक सघ की और म अथवा उसक किसी सदस्य द्वारा व्यावसायिक विवादा क सचात्तन म व्यय करना, (४) व्यावसायिक विवादा क कारण मरस्या का हृद हानि का क्षतिपूर्ति करना, (५) मृत्यु वृद्धावस्था, वामारा दुपटना अथवा वराजगामी क लिय आर्थिक सुविधाएँ देना (६) शक्षणिक सामाजिक और धार्मिक लाभ की व्यवस्था करना (७) निमा क प्रशासन पर व्यय करना (८) श्रमिक का सामाज्य रूप स लाभ प्रदान करना क लिय व्यय करना । किन्तु यह व्यय उम समय तक प्राप्त सकन आय क ५%

में अधिक नहीं हाना चाहिये तथा (२) सरकार द्वारा अग्निनिग्रह सघ उत्पन्न क लिये नियम करना ।

नागरिक जनता राजनतिक उद्देश्या के लिये श्रमिक सघों द्वारा सामान्य कार्य में व्यय करने पर अधिनियम में प्रतिबन्ध लगाया गया है । यदि एक पञ्जीकृत श्रमिक सघ नागरिक या राजनतिक उद्देश्या के लिये घने व्यय करना चाहता है तो इसके लिये उसे पृथक् रूप में वसूल गये कर द्वारा पृथक् कोष की स्थापना करनी चाहिये । इस कोष का उपयोग विधानसभा के निवाचन में या विधानसभा सम्मेलन के पोषण में अथवा राजनतिक सभाओं में आगोजन और राजनतिक साहित्य के वितरण में किया जा सकता है । इस कोष के लिये अग्रगण्य तथा सम्मेलन एन्ड्रिज होती । इन सम्मेलनों को या राजनतिक कोष में चला नहीं गये श्रमिक सघों के किन्हीं भागों वसूल नहीं किया जा सकता है और न राजनतिक कार्य के प्रवच और नियंत्रण को छोड़कर उनका साथ किसी प्रकार का सम्बन्ध ही किया जा सकता है । श्रमिक सघ में प्रवेश पान के लिये यह कार्य में अग्रगण्य देने की शान श्रमिका के सम्मुख नहीं रखी जा सकती है ।

इस प्रकार राजनतिक कोष का सघटन निम्नलिखित मन्त्रियों के मित्रान पर किया जाता है और बिना भी इच्छुक सदस्य का राजनतिक कोष में यदि वह वनमान है चला दान की अनुमति दी जा सकती है । उदा भी अधिनियम के निम्नलिखित ब्रिटिश ग्राममाय सघ विधान के नियमों से उदा ग्राममाय सघों को राजनतिक कोष सघटन करने की स्वतन्त्रता भी गयी निम्नलिखित नियमों में । चूंकि राजनतिक कार्य कलाप में सघ अधिकारिक महत्वपूर्ण भूमिका का निवाह कर रहे थे इसलिए यह उचित था कि हमारा दान में भी श्रमिक सघों को यह अधिकार दिया जाना । अधिनियम में राजनतिक धारा को सम्मिलित करना इसलिए भी बहुत अधिक आवश्यक था क्योंकि ऐसा न करने पर श्रमिक सघ सत्कार में शोभ पदा हो जाता । श्रमिक सघों में गांधारगणना पृथक् राजनतिक रूप में व्यवस्था की सुविधा का सम्बन्ध नहीं होता है । बहुत कम श्रमिक सघों में राजनतिक कार्य की स्थापना की है । इस स्थिति के लिये श्रमिका की नियंत्रता उनकी उदासीन प्रतिक्रिया तथा उनका राजनतिक धेनना का अभाव का दावा ठहराना चाहिये । फिर भी शिक्षा के प्रसार और बढ़ती हुई सजगता से यह आशा की जा सकती है कि श्रमिक सघ अधिक श्रमिक सघ एम कोषों की स्थापना करके और अन्तर्गत निम्नलिखित मन्त्रियों के मित्रान को अनिवारित मन्त्रियों में परिवर्तित करने के लिये प्रयत्न करेंगे ।

पञ्जीकृत श्रमिक सघों का आगमनी और व्यय तथा सम्पत्ति और दयता का निवारित रूप से लेखा पंजीकृत एक सामान्य विवरणपत्र प्रनिवप व्यवसाय सघों के रजिस्ट्रार का भेजना पटना है । उन्हीं अवधि में हुए पदाधिकारियों में सभी परिवर्तना का विवरण भी साथ में सविधान तथा नियमों की नवीनतम प्रतिनिधि भेजना करके

प्रस्तुत करना गद्यता है। नियमा म निय गये प्रत्येक परिवर्तन की प्रतिलिपि भी १५ दिनों के भीतर रजिस्ट्रार का भेजनी होती है।

पदाधिकारी

अतिथिगम म व्यग्रता त्रि प्रत्ये पजीवृत्त शमिन सध ने कुल अधिकांशिया  
म से कम ग नम आधे म व्यति हाग जा विगी उद्योग म जिंगले शमिन सध सम्प्रद  
ह, वास्तविक रूप से सजग या त्रियुक्त हैं । इस पारा से विनी शमिन सध या  
शमिन सधा न मुक्त करा जा अधिनार समुचित सम्चार को दिया गया है । शमिन  
सधा की मायकारिणी म बाहरी लागे की उपस्थिति सदा से ही विवाद का विषय  
रनी रही है । निवोजनो न इस आधार पर कि उत्तरी मायकारिणी म कुछ बाहरी  
लोग है सधा को मायता प्रदान करने से मना किया है । रायल शमिन आयोग न  
भी अनुभव दिया कि 'इन बाधनीयता का ध्यान म रखत हुए कि सदस्या को सध  
के कार्यो म सक्रिय भाग लेना चाहिये, हम समझते हैं कि दो तिहाई सदस्या अधिन  
उचित पुनसंरचना होगी । व्यग्रता सध विधेयक १९५० म बाहरी लोगो की सध  
कम करने तथा उनका माय उन्नापन पर रोका जाना के लिए प्रस्तावना की गई थी ।

अथ व्यवस्थाएँ

(ग) १५ वष में हम माधु का १०० व्यक्ति पत्रीकृत श्रमिक सच या गदम्य  
 नहीं हो सकता। श्रमिक सच के निम्नी पात्र निम्न सूत्रानुसार १५ वष रम्य गर्द  
 है। गद श्रमिक अछा होता यदि श्रमिक सच के पद शरण के लिए माधु के अति  
 गति कार्य शयन शो रम्यो गद होता। श्रमिक सच के अधिपतरी अधिन अछे  
 नीर उत्तराग्यो नान यदि उक्त दिना सूत्रानुसार श्रमिक योग्यता या तुल्य वषों की  
 सूत्रानुसार श्रमिक सच सम्म्यता की शो निम्नी की गर्द होती। (ब) प्रत्येक गदम्य  
 को उक्त पुनरा शो सम्म्यता सूत्रानुसार श्रमिक है। (ग) नाम में परि  
 यान निम्नी और सम्म्यता के लिए भी व्यवस्था है। श या श्रमिक सच का  
 आपस में विलय हो जाता है यदि सच दो के अधिपतरी में वष से पम उक्त  
 आपस सम्म्य इगवे लिए इच्छा है और वष में वष ६० प्रतिशत प्रस्ताव के लिए  
 मतदाता हैं। मत विवरण जान दर में या विवरण में गेता तथा श्रमिक सच के  
 मत में मत गेता को पर लक्ष्य की व्यवस्था है। (द) अधिपतरी की व्यवस्था  
 का नाम वष के लिए मतदाता का नियम यान का अधिपतरी ।

चिन्तु अत्रितीयम म पजीरुत श्रमिन् सधा की माया ये त्रिण पार्द व्यवस्था  
 तदा है । पजीरुत न नारुण त्रियाजरा न मम्मुरा श्रमिन् सधा की स्थिति म पार्द  
 परिवर्तन नहा ताता है । अच्छा रणो भी श्रमिन् सधा म पजीरुत न कराना या यह  
 मम गृहस्त्रपूण कारण था । मठ प्रभुत्व त्रिया सधा त्रि स्वस्थ श्रोत्रागिन् मवध  
 यता । रणन के त्रिण त्रिया श्रमिन् सधा म स्वस्थ त्रियास म त्रिण श्रमिन् सधा की

मायता आवश्यक थी। यह स्पष्ट हो गया था कि निम्नांक ऐच्छिक रूप से मायता नहीं प्रदान करेंगे। रायदा अति आयोग भी परन्तु श्रमिक सघों की मायता के प्रश्न पर विचार किया था। अतः ऐच्छिक मायता का प्राप्ति के लिये आयोगों को भी कि अधिक से अधिक नियोजकों द्वारा ऐच्छिक मायता प्रदान की जायगी। किन्तु अतः उन सघों के विपरीत रहा था स्थिति में कोई परिवर्तन नहीं हुआ। अतः श्रम अधिनियम द्वारा श्रमिक मायता की आवश्यकता स्पष्ट होती गई और तत्पश्चात् विधान में परिदृष्टि दी गई।

### व्यवसाय सघ (मशोधन) अधिनियम १९४७

अधिनियम के अन्तर्गत पञ्जीकृत श्रमिक सघों का जिनका पञ्जीकरण बाल्य प्राप्त हो चुका हो और जिनका नियन्त्रण मायता के लिये प्रायता की अनिवार्य मायता की व्यवस्था करने हेतु प्रत्येक सघ अधिनियम में संशोधन करने के लिये नवम्बर १९४३ में एक विधायक विचारण प्रस्तुत किया गया। केवल प्रतिनिधि श्रमिक सघ ही मायता प्राप्त कर सके थे और असाधारण विधायक में प्रतिनिधि स्वरूप तय करने के लिये त्रिस्तरीय मंडल की स्थापना की व्यवस्था की गई थी। नागरिक निकायों को यह सुविधा उपलब्ध नहीं थी। १९४२ में पुनः नमः प्रश्न पर विचार किया गया और व्यवसाय सघ अधिनियम १९३६ में संशोधन हेतु आयोगों में एक विधायक पण किया गया। संशोधन १९४७ में पारित हो गया। संशोधित अधिनियम में निम्नलिखित बातों को ध्यान में रखकर श्रमिक सघों के लिये अधिनियम मायता की ही व्यवस्था नहीं की गई थी बल्कि मायता प्राप्त श्रमिक सघों का नियन्त्रण द्वारा अनुचित व्यवस्थाही करने पर दण्ड की भी व्यवस्था थी। किन्तु संशोधित अधिनियम अब तक लागू नहीं किया गया है।

### अनिवार्य मायता

मजदूरों द्वारा मायता—जब एक नियोजक श्रमिक सघ को मायता देना स्वीकार कर लेता है तो वह इससे लिए सघ के साथ एक लिखित समझौता कर लेता है। नियोजक और श्रमिक सघ के अधिकारियों या उनके अधिकृत प्रतिनिधियों द्वारा हस्ताक्षर किए हुए समझौते की एक प्रति व्यवसाय सघों के रजिस्ट्रार के पास भेजनी पड़ती है। इस समझौते के विचार के लिए बार्द भी पक्ष रजिस्ट्रार का प्राप्तापन में सक्ता है। समझौता लागू रहने की स्थिति में श्रमिक सघ को एक मायता प्राप्त श्रमिक सघ के मंत्री के रूप में उपलब्ध रहते हैं।

इस व्यवसाय के आदेश द्वारा मायता—अधिनियम के अन्तर्गत श्रमिक सघों का स्थापना हेतु विधायक उच्च व्यवसाय सघों या जिला व्यवसायों के पद की हैमियन के एक या अधिक व्यक्तियों की नियुक्ति की व्यवस्था की गई है। प्रत्येक श्रमिक सघ को मायता अभिलिखित करने शपथ दिलाने साक्षियों की उपस्थिति आवश्यक

वरून तथा अभिनेता की राज और उनका प्रस्तुतिकरण के लिए विशेष वरून व सम्पन्न में दीवानों कायालय के समान सभी अधिकार दिये गये हैं।

एक पञ्जीकृत श्रमिक सघ, जिसे नियोजक को प्राथनापत्र दे के तीन महीने के अन्दर मायता नहीं मिल पाती श्रम कायालय को नियोजक द्वारा मायता दिलाने के लिए प्राथनापत्र दे सकता है। श्रम कायालय श्रमिक सघ से और भी सूचाने प्राप्त कर सकते हैं। यदि श्रमिक सघ निर्धारित समय के भीतर मांगी गई सूचना नहीं भेजता तो उसका प्राथनापत्र रद्द किया जा सकता है। श्रम कायालय के सतुष्ट होने पर कि श्रमिक सघ मायता के लिए निर्धारित शर्तें पूरी करता है, मायता के लिए आता भी जा सकती है।

श्रम कायालय के आदेश द्वारा श्रमिक सघों ने निम्न मायता प्राप्त करने की निम्नलिखित मुख्य शर्तें हैं - (१) कि व्यवसाय सघ अधिनियम के अन्तर्गत पञ्जीकृत है और उगके अधिनियम की सभी व्यवस्थाओं का पालन किया है, (२) कि उसने सभी माधारण सदस्य उसी उद्योग या उगके निषट्कर्त्ता सम्बद्ध या एक दूसरे के साथ मयोजी उद्योगों के कमचारी हैं, (३) कि नियोजक द्वारा उसी उद्योग या उन उद्योगों में नियुक्त सभी कमचारियों का वह प्रतिनिधित्व करता है, (४) उदरलिखित किंगी भी वगैरह कमचारियों की सदस्यता पर उसका नियमों में कोई रोक नहीं लगाई गई है, (५) कि उसके नियमों में हस्तान् घोषित करने की प्रक्रिया उदरलिखित है तथा (६) कि उसके नियमों में कम से कम ६ माह में एक बार कार्यवाहिनी की उत्तर तुलान की व्यवस्था है।

श्रमिक सघ का प्रतिनिधि स्वरूप के निश्चय करने में श्रम कायालय का यह ध्यान होता है कि कुल कमचारियों की संख्या की तुलना में उन कमचारियों का अनुपात क्या है जो श्रमिक सघ में सम्मिलित हैं और कि ज्ञान तात्त्विक मन्त्रिक समय तक नियमित रूप से अपना काम किया है तथा इसका नियम यदि कोई प्रतिशत निर्धारित किया गया है तो उगका वह कम है अथवा नहीं। केन्द्रीय सरकार ने इस उद्देश्य के लिए भारतीय व्यवसाय सघ मायता विनियमन १९४६ (प्राप्त) में निम्न लिखित प्रतिशत निश्चित किए हैं।

### सारणी ७२

श्रमिकों की कुल संख्या

कुल कमचारियों की संख्या की तुलना में श्रमिक सघ की संख्या का प्रतिशत

१००० तक

३३%

१०००-२५००

२५%

१	२
२५००-५०००	२०
५०००-१००००	१५
१०,०००-२५०००	१२½
२५००० से अधिक	१०

एक नियोजक को एक से अधिक सघों को मायता देने के लिए विवश नहीं किया जा सकता है तथा मायता लिय जाने वाले सघ को श्रम-मायालय द्वारा घोषित प्रतिनिधि सघ होना चाहिये। सरकार ने किसी भी प्रतिष्ठान के बवल एक प्रतिनिधि सघ को ही मायता देने की नीति अपनायी है। १८ मार्च १९५३ को लोकसभा ने एक गर सरकारी विधेयक अस्वीकृत कर दिया जिसमें सभी पंजीकृत श्रमिक सघों जिनकी सदस्यता सभी नमचारियों की पांच प्रतिशत हो की अनिवार्य मायता की प्रस्तावना थी। श्रममन्त्री ने प्रस्ताव का इस आधार पर विरोध किया था कि साधारणतया श्रमिक सघों की मायता ऐच्छिक रूप से होती चाहिये। देश में श्रमिक सघ विकास की वर्तमान स्थिति से सरकार इस निष्कर्ष पर पहुंची थी कि कोई अधिनियम पारित करके नियोजकों को सघों को मायता देने के लिये विवश करना अविवेक होगा। किंतु यदि सरकार को पता चला कि बहुत से प्रामाणिक श्रमिक सघों की, जिनकी ठोस सदस्यता है मायता नहीं प्रदान की गई है तो सरकार विचार करेगी कि जिन परिस्थितियों में उन श्रमिक सघों को मायता प्रदान की जाय। यह भी आशंका की गई थी कि किसी ऐसे कदम से उद्योग में सघों के बीच शाश्वत सस्पर्धा पदा हो जायगी। नियोजन एक सघ को दूसरे के विरुद्ध भड़काने में समर्थ हो जाएंगे। श्रम मन्त्री ने यह भी पुष्टि की कि वर्तमान व्यवसाय सघ अधिनियम से श्रमिक सघ आन्दोलन का विकास में बाधा नहीं पहुंची है। साधारणतया नियोजक उपयुक्त श्रमिक सघों को मायता प्रदान करते हैं।

श्रमिक सघों को मायता देने का प्रश्न काफी लम्बे समय से वादविवाद का विषय रहा है। इस सन्दर्भ में यह कहा गया है कि स्वस्थ प्रशासित और 'यूनितम' सदस्यता वाले एक से अधिक सघों को मायता दी जा सकती है। 'यूनितम' सदस्यता की समुचित सख्या निर्धारित करनी चाहिये। यदि एक से अधिक सघों को मायता की सुविधाएँ और अधिकार प्रदान किये जाय तो अंतर्संघीय सस्पर्धा समाप्त हो सकती है। यदि केवल एक ही सघ को मायता प्रदान की जाती है तो दूसरे अनाय सघ माय सघ की सदस्यता को फोड़ने के लिये प्रयत्न करेंगे। प्रशासकीय अधिकारियों के पास माय सघ के प्रतिनिधि स्वरूप को चुनौती दते हुये कई एक याचिकाएँ

प्रस्तुत की जाएंगी। इससे सघो के प्रतिनिधि स्वरूप के निश्चय करने के लिये साम यिन जाँच की आवश्यकता होगी। फलतः श्रमिकों के बीच कटुता पैदा हो जायेगी और औद्योगिक शांति सफट में पड़ जायेगी। नियोजकों के लिये 'फूट डालना और शांति करना' ही सभाजनाएँ बढ जायेगी और श्रमिक सघ बायकर्ता सदस्यता के प्रोक्के बढा चढाकर चलावा प्रयत्न करेंगे। सरकार द्वारा राजनैतिक आभार पर श्रमिक सघों में भेजना करने की सभाजना भी पता हो जायेगी।

केवल बहुमत के लिए के माध्यम से ही प्रत्येक कार्य करने की क्षमता प्रवृत्ति बरतुन कुर्भीम्पूर्ण है। एक प्रतिष्ठान में सभी या अधिकांश में श्रमिकों को एक साथ ले चलने के नियम प्रयत्न किये जान चाहिये। किसी भी प्रकार के मत की पूर्ण अवहेलना नहीं की जानी चाहिये। उदाहरण के लिये यह व्यवस्था की जा सकती है कि प्रत्येक प्रस्ताव या श्रमिक प्रतिनिधियों के कम से कम दो-तिहाई से समर्थन प्राप्त होना चाहिये। मजदूरमन में निगल देने के प्रयत्नों से श्रमिक सघों में एकता स्थापित की जा सकती है।

श्रमिक सघों की आन्तरिक व्यवस्था में प्रजातांत्रिक नियमों का सधारण एक महत्वपूर्ण अंग है जिसे मायता प्रदान करने के लिये उहो स्वीकार किया गया है। इस समय केवल ६ महीने में एक बार बायकारिणी की बैठक की शक्त रखी गई है। पदाधिकारियों के निर्वाचन प्रगति की समानोचना के लिये वार्षिक अधिवेशन का आयोजन नीति निर्धारण तथा इसी प्रकार के अन्य महत्वपूर्ण मामलों के व्यवधान कुछ नहीं कहा गया है। यह प्रस्ताव भी रखा गया है कि औद्योगिक विश्रान्ति नान में जो सघ हड़ताल की घोषणा नहीं करते उह मायता प्रदान की जानी चाहिये। निरुत्स प्रचार के बाय में वयाध श्रमिक सघ आन्दोलन पर गुरा प्रभाव पड़ेगा। माय मिद्वान के रूप में श्रमिक विनाश के हल के नियम हड़ताल पहला पदम नहीं होना चाहिये निरुत्स हड़ताल का आश्रय लेने के कारण एक सघ को मायता देने में बचित कर देना वस्तुतः एक अधिगेनी नीति है। "मजदूरों का सम्बन्ध सुधरने में बजाय और गरात्र हो जाये।

### मायता प्राप्त व्यवसाय सघों के अधिकार

समायोजन या समझौता या सवायोजन की शर्तों या सभी श्रमिकों या कुछ सदस्यों की स्थिति में सम्बद्ध मामलों के सम्बन्ध में मायता प्राप्त श्रमिक सघों की बायकारिणी का नियोजन के साथ वातावरण बनावा अधिकार मिल जाता है तथा नियोजकों की बायकारिणी द्वारा भेजे गये पत्रों का प्राप्ति करना पड़ता है उनका उत्तर देना होता है तथा उपरांत मामलों के लिये साक्षात्कार की अनुमति देनी होती है। उह मामलों के सम्बन्ध में जिन पर सघ की बायकारिणी के साथ पूर्व-समायोजित विचार विमर्श के फलस्वरूप नियोजक किसी निष्परण पर पहुँच गया

है, उत्तर देने या साक्षात्कार के लिये अनुमति प्रदान करने के लिये वह बाध्य नहीं है बशर्ते कि उन निष्कर्ष को कार्यकारिणी को सूचित किये तीन माह से अधिक समय नहीं बीता है अथवा परिस्थितियाँ यथावत् हैं। इन सम्बन्ध में नियोजक और सभ के बीच हुये किसी विवाद को अंतिम निणय के लिये रजिस्ट्रार के पास भेजना पड़ता है। मान्यता प्राप्त श्रमिक सभ की कार्यकारिणी को अधिकार है कि वह उन स्थानों पर जहाँ उसके सदस्य कार्य करते हैं, सूचना या विनियम को प्रदर्शित करे तथा इस उद्देश्य के लिये नियोजक को समुचित सुविधाएँ कार्यकारिणी को देनी होती हैं।

इन प्रकार मान्यता प्राप्त श्रमिक सभ को विनियमों प्रदर्शित करने तथा सेवायोजन, असेवायोजन या सभी श्रमिकों या अपने किसी सदस्यों की स्थिति से सम्बद्ध समस्याओं के सम्बन्ध में पत्र भेजना तथा नियोजक से उत्तर प्राप्त करने का विशेषाधिकार उपलब्ध होता है। कार्यकारिणी साक्षात्कार की भी माँग कर सकती है। किन्तु यदि वे मामले पर ही विचार विमर्श करने के बाद निर्णय ले चुके हैं और उन पर पुनः विचार की माँग की जाती है तो नियोजक पत्र प्राप्ति की सूचना या उत्तर देने या साक्षात्कार की अनुमति प्रदान करने के लिए बाध्य नहीं है। ऐसी स्थिति में श्रमिक सभ के पास केवल यही विधान है कि वह प्रत्येक बार रजिस्ट्रार से ऐसे शक्यवशों को हटाने के लिये प्रार्थना करे। ऐसा प्रतीत होता है कि पजीटिव श्रमिक सभों को उन श्रमिकों के हितों की रक्षा करने के लिये जो उनके सदस्य नहीं हैं प्रतिबद्धित किया गया है। उनके हितों वायसगत हो सकते हैं किन्तु उस स्थिति में जबकि वे श्रमिक उनके सदस्य नहीं हैं श्रमिक सभ से केवल मुक्त निर्देशक रहने की आशा की जाती है। यह कुछ अधिक निबन्धक है तथा इस प्रकार उनकी मान्यता का महत्व काफी घट जाता है।

### मान्यता का प्रत्याहरण

मान्यता के प्रत्याहरण के लिये रजिस्ट्रार अथवा नियोजक निम्नलिखित में से किसी आधार पर श्रम यायालय को प्रार्थनापत्र भेज सकते हैं (१) कि श्रमिक सभ की कार्यकारिणी अथवा सदस्य न समुचित कार्यप्रणाली का आश्रय लिया है। (२) कि श्रमिक सभ न निर्धारित समय पर और निर्धारित विधि से कोई विवरण पत्र नहीं भेजा है। (३) कि श्रमिक सभ कमचारियों का प्रतिनिधि सफटन नहीं रहा है। प्रार्थनापत्र प्राप्त होने पर श्रम यायालय को श्रमिक सभ को कारण बताओ नोटिस देना पड़ता है कि किस कारण उसकी मान्यता का प्रत्याहरण न किया जाय। यदि यायालय संतुष्ट हो जाता है कि श्रमिक सभ मान्यता प्राप्त करने की शर्तों को अब पूरा नहीं करता तो वह मान्यता के प्रत्याहरण का आदेश दे सकता है।

### पुनः मान्यता के लिये प्रार्थनापत्र

यदि एक श्रमिक सभ, जिसकी मान्यता प्रत्याहरित कर ली गई है, का



पजीकरण चलता रहता है तो वह मायता के प्रत्याहरण के ६ महीने बाद पुन मायता के लिये प्राथनापत्र दे सकता है। उसके प्राथनापत्र को उसी तरह समझा जायगा जैसे उसने प्रथम बार प्राथना की हो।

### श्रमिक सघों की अनुचित काय-प्रणालियाँ

अधिनियम में व्यवस्था की गई है कि मायता प्राप्त श्रमिक सघ की ओर से निम्नलिखित काय प्रणालियाँ अनुचित समझी जाएँगी यथा—(१) श्रमिक सघ के यदि बहुमर्याद सदस्य अनियमित हड़ताल में भाग लें। अनियमित हड़ताल का अथवा अवधानिक हड़ताल अथवा श्रमिक सघ के नियमों के विरुद्ध घोषित हड़ताल से है। (२) श्रमिक सघ की कायकारिणी यदि अनियमित हड़ताल के लिये सलाह दे या सक्रिय रूप से सहायता प्रदान करे या उसे उकसावे तथा (३) श्रमिक सघ के किसी अधिकारी द्वारा यदि अधिनियम के अंतर्गत या आवश्यक किसी विवरण में गलत सूचनाएँ प्रस्तुत की जाएँ।

विधान के निर्माताओं ने औद्योगिक शांति बनाये रखने पर बल दिया है क्योंकि वे इससे मनोमस्त थे। अनियमित हड़तालें सरकारी सराफन तंत्र की अनुचित, शिथिल और धीमी गति का परिणाम हो सकती हैं। श्रमिक सघों को चाहिये कि वे ऐसी अनियमित हड़तालों का विरोध करें किन्तु साथ ही सरकारी तंत्र को भी अपनी कायक्षमता बढ़ानी चाहिये। इस आधार पर किसी श्रमिक सघ की मायता का प्रत्याहरण कर लेना बहुत ही कठोर दण्ड है। इसी प्रकार गलत सूचना विवरणों में देने के लिये सबधित अधिकारी को दंडित करना चाहिये जबतक कि यह मिट्ट नहीं हो जाता कि श्रमिक सघ के अभिलेखों के कूटकरण में अथवा अधिकारियों और कायकारिणी का भी हाथ था। यह अधिक अज्ञा होना यदि श्रमिक सघों की ओर से की जान वाली अनुचित काय प्रणालियाँ की सूची में मायता प्राप्त श्रमिक सघों के अधिकारियों और सदस्यों द्वारा किसी विशेष सघ में सम्मिलित होने के लिये श्रमिकों के अभिवादन को भी जोड़ दिया जाता। इसी प्रकार 'बंद व्यापार' के सिद्धांत को भी अनुचित श्रमिक कायप्रणाली माना जाना चाहिये था।

### नियोजकों की अनुचित काय प्रणालियाँ

अधिनियम में कहा गया है कि नियोजकों की ओर से निम्नलिखित काय प्रणालियाँ अनुचित समझी जाएँगी (१) अपने श्रमिकों के संगठित होना, श्रमिक सघ के निर्माण करने सम्मिलित होने या सहायता करने के उनके अधिकार के प्रयोग तथा पारस्परिक सहायता या संरक्षण के उद्देश्य हेतु सामूहिक काय करने पर हस्तक्षेप करना रोक लगाना या चलप्रयोग करना, (२) किसी श्रमिक सघ के स्थापन या प्रशासन में हस्तक्षेप करना अथवा उसे वित्तीय अशक्तता या अथवा सहायता प्रदान करना (३) सभी श्रमिकों या किन्हीं श्रमिक-सघ-सदस्यों के सेवायोजन या

अमेवायोजन तथा श्रम की व्यवस्थाओं या सेवायोजन की शर्तों से सम्बद्ध मामलों की जाच या वायवाही में साक्षी देने या दाखलाना करने के आधार पर किसी श्रमिक को विमुक्त करना अथवा उसके विरुद्ध शय्या भेदभाव करना (४) मायता प्राप्त श्रमिक सघ के किसी अधिकारी को विमुक्त करना अथवा उमने विरुद्ध शय्या भेदभाव करने का ब्यापक वह अधिकारी है तथा (५) मायता प्राप्त श्रमिक सघों के अधिकारों से सम्बद्ध व्यवस्थाओं का ध्यान न करना । नियोजकों को अनुचित श्रमिक कामप्रणाली प्रदान करने पर एक हजार रुपये तक का जुमाना किया जा सकता है ।

### व्यवसाय सघ विधेयक १९४०

व्यवसाय सघ अधिनियम के प्रशासन का उत्तरदायित्व राज्य सरकारों पर है जिनके द्वारा व्यवसाय सघों के रजिस्ट्रार की नियुक्ति की जाती है । अधिनियम के प्रशासन में कुछ कमियाँ दृष्टिगत हुई हैं । १९४६ में मुख्य अमायुक्त ने भारतीय श्रमिक सघान और अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा के प्रतिनिधि स्वरूप के विषय में अपने प्रतिवेदन में रजिस्ट्रार या उनके द्वारा नियुक्त किसी अन्य व्यक्ति द्वारा श्रमिक सघों के रजिस्ट्रार अभिलेख तथा सेवा पुरतनाओं के सामयिक निरीक्षण की आवश्यकता पर बल दिया था । तदनुसार इस विषय पर विचार किया गया और फरवरी १९४० में संसद के सम्मुख एक विधेयक विचाराधीन प्रस्तुत किया गया । विधेयक मूलतः एक संशोधित उपाय था । इसके क्षेत्र से सेना तथा पुलिस बाहर रखी गई थी तथा सरकारी कर्मचारियों पर कुछ नियंत्रण लगाने की प्रस्तावना की गई थी । विधेयक की मुख्य व्यवस्थाएँ निम्नलिखित थी —

(१) इसक द्वारा श्रम न्यायालय में मायता प्राप्ति के लिये निर्दिष्ट आदेश की शर्तों में परिवर्तन करने का प्रयत्न किया गया था यथा (i) जहाँ मायता के लिये एक से अधिक सघ प्रायना करें सबने अधिक सदस्यता वाले सघ को प्राथमिकता देनी चाहिये (ii) जनपद कर्मचारियों के श्रमिक सघ को यदि उसमें पूर्ण तथा जनपद कर्मचारी नहीं हैं या वह सघ किसी ऐसे श्रमिक सघों के संगठन से सम्बद्ध है जिसमें अन्य सघ भी निम्नके सदस्य जनपद कर्मचारियों के अतिरिक्त और भी कर्मचारी हैं सम्बद्ध हैं मायता नहीं प्रदान की जायगी (iii) अस्पताल या शारीरिक सस्थाओं के कर्मचारियों का श्रमिक सघ यदि उसमें पूर्णतया अस्पताल या शारीरिक सस्थाओं के कर्मचारी जहाँ भी हा सत्य नहीं हैं अनिवार्य मायता के लिये अधिकारी नहीं होंगे और (iv) एक श्रमिक सघ को जिसमें आशिक रूप से निरीक्षण कर्मचारी तथा अग्रज अन्य कर्मचारी हैं अथवा कुछ रक्षा प्रहरी वगैरे के कर्मचारी और कुछ अन्य वर्ग के कर्मचारी हैं श्रम न्यायालय से मायता नहीं दी जायगी ।

(२) विधेयक में पंजीकृत श्रमिक सघों के निरीक्षण के उद्देश्य से निरीक्षकों की नियुक्ति की व्यवस्था की गई थी । इसक द्वारा श्रमिक सघों को पंजीकरण के लिये अधिमात्र शर्तों को भी बढ़ाने का प्रयास किया गया था ।

(३) व्यवसाय सघ के नियमों में सदस्यों द्वारा दिये जाने की दर, व परिस्थितियों, जिनमें सदस्य का नाम सदस्य सूची में सहेटा दिया जायगा, सदस्यों के विच्छेद, जो जिनका कार्यकारिणी व अनुमानित व हड़ताल या तालाब दी का आशय लत हैं या जो सघ के नियमों का उल्लंघन करते हैं अनुशासनात्मक कार्यवाही करने की प्रक्रिया तथा सघ के अधिकारियों के विच्छेद जा सघ या अधिकनियम व नियमों का उल्लंघन करते व कार्यवाही करने की प्रक्रिया का भी निर्दिष्ट किया जाना था।

(४) विधायक में पंजीकृत श्रमिक सघों द्वारा सदस्य सूची रखने, प्रत्येक सप्ताह द्वारा भुगतान किया गया चर का निबन्धन रजिस्टर में लिखान तथा निर्धारित रूप से लाना पुस्तिकाओं और वटन की कार्यवाही का पूरा धोरा, रखने की व्यवस्था की गई थी।

(५) विधायक व अनुसार उन सघों की कार्यकारिणी में जो पूर्ण या आंशिक रूप से जापद कमचारियों व ठा बाहरी लाग नहीं रखे जाते थे। अन्य सघों व विषय में बाहरी लागों की सत्या कार्यकारिणी की कुल संख्या का एक चौथाई प्रत्येक चार में अधिक नहीं जा भी नम था, निर्धारित की गई थी। किसी श्रमिक सघ द्वारा अनुचित श्रमिक-आयप्रणाली अपनाए पर बाहरी पदाधिकारियों का तीन वर्ष के लिए श्रमिक सघ व किसी पद को धारण करने व आयोजन कर दिया जाता था।

(६) विधायक में सघों व पदाधिकारियों व निम्न की व्यवस्था की गई थी यदि व अपने नियमों या अधिकनियमों की किसी व्यवस्थाओं का भंग करने का दावा है अथवा यदि व किसी परिनिर्णय अध्यादेश अथवा समझौते का माना व अमल न हान है।

(७) जनपद कमचारियों व सघों पर कुछ प्रतिबंध लगाय गया थे। पूर्ण या आंशिक रूप से जनपद कमचारियों व सघों में बाहरी लाग पदाधिकारी नहीं हो सकते थे। एम सघों व नियमों द्वारा अपना सभा सदस्यों पर किसी भी प्रकार का राजनितिक कार्यबलाप में भाग लेने पर रोक लगायी जा भी तथा दावों सदस्यों व अधिकारों का व्यवस्था की जानी थी। इस नियम के पालन न करने पर पंजीकरण का निरसन किया जा सकता था। सरकारों कमचारियों चाहें व जापद कमचारियों को अपना नहीं, व राजनितिक कार्य की स्थापना की अनुमति नहीं दी जाती थी।

(८) कार्यकारिणी व सदस्यों या श्रमिक सघों व अधिकारियों के विचारों व विचारों का श्रम-आयोजन द्वारा सुनान व लिए भी व्यवस्था की गई थी।

व्यवसाय सघ विधायक का प्रवर समिति व गुप्त व न्याय गया था। सूचक सप्ताह व भग हान में प्रत्येक सप्ताह निर्धारित नहीं किया जा सता न्यूनतम यह व्यवगत हो गया। १६ सप्ताह में सरकार १६ गुप्त अनुमति नहीं किया। फसल श्रमिक सघों का पंजीकरण व्यवसाय सघ अधिकनियम १९२६ द्वारा ही निर्धारित होता रहा है।

## श्रमिक सच और श्रमिक विधान

श्रमिक वर्गों के हितों को रक्षित और प्रवर्धित करने के लिए राज्य न बहुत स विधान पारित किया है। श्रमिका के सामान्य हितों का प्रभावित करने वाले प्रश्नों को सामूहिक रूप से द्विदलीय या त्रिदलीय विचार विमर्श के माध्यम से हल करना सरकार की धारणा नहीं है। इसलिए सरकार न सहमत प्रमाण स्थापित करने तथा श्रम विधानों के प्रशासन और उन्हें लागू करने में श्रमिका को अधिकाधिक सम्मिलित करने का प्रयत्न किया है। इसमें से कुछ विधान श्रमिक सच अधिकारियों को यह अधिकार भी प्रदान करते हैं कि वे व्ययित श्रमिकों के हितों का उपयुक्त अधिकारियों के समक्ष प्रतिनिधित्व करें।

केन्द्रीय सरकार के विभिन्न अधिनियमों के अन्तर्गत स्थापित भिन्न भिन्न वधानिक संस्थाओं में कमचारियों के प्रतिनिधित्व द्वारा इस उद्देश्य के लिए कसे श्रमिकों का सहयोग और समर्थन प्राप्त करने का प्रयत्न किया गया है—इसका यहाँ सम्बन्ध विस्मरण किया गया है। वस्तुतः श्रम समस्याओं को मुआमले में बातालाप और विचार विमर्श के प्रभाव पर श्रम मंत्रालय के विश्वास का यह प्रतीक है। वधानिक संस्थाएँ जिनकी स्थापना की गई है प्रायः अपने स्वयं के त्रिदलीय हैं जिनमें राज्य नियोजकों और कमचारियों के हितों का प्रतिनिधित्व किया जाता है। केन्द्रीय विधानों के अन्तर्गत प्रवर्धित संयुक्त विचार विमर्श तंत्र की ये एक श्रृंखला है। ऐसा सोचा जाता है कि कमचारियों के प्रतिनिधित्व का इन भागनाओं में श्रमिका में रुचि पैदा होगी, कमचारियों और प्रबंधकों के बीच श्रमिक अन्तर्गत समझौते से औद्योगिक सद्भावना प्रवर्धित होगी, सामूहिक सौदागारी सुदृढ़ होगी तथा विभिन्न वधानिक व्यवस्थाओं को सफलता से कार्यान्वित किया जा सकेगा। अनिवार्य संयुक्त विचार विमर्श में नियोजक कमचारों के बीच संबंधों की स्थापना के लिए एन्ड्रियन संयुक्त तंत्र के विकसित और मजबूत होना तथा औद्योगिक विवादों को रोकने और सुलझाने की आशा की जाती है।

## स्थापन विधान

फक्ट्री अधिनियम १९४८ के अन्तर्गत फक्ट्रिया के अन्तर्गत कार्य की अवस्थाओं का विनियमित करने तथा नियोजकों द्वारा फक्ट्री कमचारियों के लिए कुछ कल्याणकारी सुविधाएँ प्रदान करने की व्यवस्था की गई है। वे दोनों के प्रबंध में श्रमिका के प्रतिनिधित्व की भी अधिनियम में व्यवस्था है। राज्य सरकार किसी फक्ट्री या फक्ट्रियों के वर्ग के लिए नियम बना सकती है कि उनमें नियुक्त श्रमिका के प्रतिनिधियों या श्रमिकों के लिए कल्याणकारी व्यवस्थाओं के प्रबंध में सहयोग लिया जाए। श्रमिका को भागद्वारी सहित कार्पिक जुट्टी प्राप्त करने का अधिकार भी दिया गया है। कार्य की अनवरतता सुनिश्चित करने के लिए ऐसी जुट्टी की स्वीकृति फक्ट्री के

अधिष्ठाता या प्रबन्धक तथा श्रमिकों के प्रतिनिधियों के बीच समझौते के द्वारा विनियमित की जा सकती है।

राष्ट्रिय श्रमिक अधिनियम १९४१ के अंतर्गत श्रमिका के कल्याण तथा रोकथाम उद्योग में बाध की अवस्थाओं को विनियमित करना भी व्यवस्था की गई है। प्रत्येक वागान में जहाँ साधारणतया १५० श्रमिक कार्य करते हैं, वेटीन की स्थापना की जानी चाहिए। प्रत्येक नियाजक का यह भी कर्तव्य है कि वागान में रहने वाले प्रत्येक श्रमिक और उसके परिवार के लिए आवश्यक आवास की व्यवस्था करे। आवास के विषय में विचार विमर्श करने के लिए सलाहकार मंडलों की स्थापना की व्यवस्था है जिसमें राज्य सरकार नियाजकों और कमनारियों के प्रतिनिधि होते हैं।

स्थान अधिनियम १९४२ के अंतर्गत जिसके द्वारा स्थान श्रमिका की कार्य की अवस्थाओं को विनियमित किया जाता है खनन मंडलों और समितियों की स्थापना की व्यवस्था की गई है जिनका कार्य निर्दिष्ट मामलों पर अपना प्रतिबन्धन देना या निष्णय करना होता है। एक खनन मंडल में छ प हिता को प्रतिनिधित्व करने वाले प्रतिनिधियों में अलावा स्थानों के स्वामियों या उनके प्रतिनिधियों द्वारा नामांकित दो व्यक्ति तथा दो व्यक्ति कार्य के हिता का प्रतिनिधित्व करने के लिए होते हैं। स्थानों के प्रतिनिधियों का नामांकन निर्धारित विधि से श्रमिक सघ या श्रमिक सघों द्वारा यदि उनकी कुल सदस्यता खनन की सरकारी या एक चौथाई है, किया जाता है। किन्तु यदि एस बड़े सघ गरी हैं तो एक या अधिक पञ्जीकृत श्रमिक सघ, जिनकी कुल सदस्यता एक हजार खनन से कम नहीं है एक श्रमिक प्रतिनिधि का निर्धारित विधि से नामांकन करते हैं तथा दूसरे का नामांकन केंद्रीय सरकार द्वारा किया जाता है। अन्य व्यक्तियों में अलावा स्थान में नियुक्त व्यक्तियों के हितों को प्रतिनिधित्व करने के लिए समिति में दो व्यक्ति और भी सम्मिलित किये जाते हैं। उनमें से एक का नामांकन सम्बद्ध स्थान के स्वामी, अभिकर्ता या प्रबन्धक द्वारा किया जाता है तथा दूसरे का नामांकन स्थान में नियुक्त खननों के ऐसे सगठनों जिन्हें सरकार द्वारा मान्यता दी गई है की सलाह पर केंद्रीय सरकार करती है। दुष्टनाओं की सूचनाएँ निर्धारित अधिकारियों को देनी होती हैं तथा साथ ही उनकी एक प्रतिलिपि उसी तिथि से दो महीने तक एक के लिये श्रमिक सघ अधिकारियों द्वारा निरीक्षण हेतु विशेष सूचना-पट्ट पर प्रदर्शित करनी होती है।

कोयले की साझे में सुरक्षा कोयला स्थान सुरक्षा (क्षेप्यभरण) अधिनियम १९२६ द्वारा प्रदान की गई है। सुरक्षा कार्यों के लिए व्यय इस उद्देश्य के लिए विशेष रूप से स्थापित कोयला स्थान क्षेप्यभरण कोष से लिया जाता है। अधिनियम के अंतर्गत सदसित निम्नी मामलों की जांच के लिये एक जांच समिति की भी स्थापना की जा सकती है। इस समिति में श्रमिकों के प्रतिनिधित्व की भी व्यवस्था की गई है क्योंकि कोयला स्थानों में नियुक्त श्रमिकों के हितों की प्रति प्रतिष्ठ करने के लिए वे दीय

सरकार द्वारा एक व्यक्ति का नामांकन किया जाता है। इस अधिनियम को निरसित करके कोयला खान (मरक्षण और सुरक्षा) अधिनियम १९५२ द्वारा प्रतिस्थापित कर दिया गया है जिसमें इसी प्रकार की व्यवस्थाएँ निहित हैं।

वाणिज्य जलयान से सम्बन्धित विभिन्न मामलों का विनियमन वाणिज्य जलयान अधिनियम १९२८ द्वारा किया जाता है। राष्ट्रीय हिना वी सर्वोत्तम रूप से सेवा करने तथा भारतीय वाणिज्यिक ममुद्रयान के निपुण सारण के सुनिश्चयन और विकास को बढ़ाने के लिए अधिनियम में राष्ट्रीय जलयान मंडल तथा जलयान विकास कोष समिति की स्थापना के लिए व्यवस्था की गई है। मंडल में जहाज के स्वामियों और सामुद्रिकों के प्रतिनिधियों की संख्या समान होती है। गोष्ठी श्रमिक (मेवायुक्ति विनियमन) अधिनियम १९४८ द्वारा गोष्ठी श्रमिकों के रोजगार को विनियमित किया जाता है। अधिनियम के अंतर्गत पदाहाने वाले मामलों पर सलाह के लिए सलाहकार समितियों की स्थापना की जाती है। इन समितियों में सरकार, गोष्ठी श्रमिक तथा नियोक्ता की बराबर का प्रतिनिधित्व दिया गया है।

### मजदूरी विधान

मजदूरी देय अधिनियम १९३६ से औद्योगिक श्रमिकों की मजदूरी भुगतान करने का विनियमन किया जाता है। इसमें व्यवस्था की गई है कि निर्धारित और अनुमोदित कटौतियों के बाद पूरी मजदूरी समय से भुगतान करनी चाहिए। मजदूरी से की गई कटौतियों से पदाहाने वाले दावों तथा मजदूरी का भुगतान देर से करने के मामलों का निबटारा इस उद्देश्य के लिए नियुक्त सरकार द्वारा उपयुक्त अधिकारी करते हैं। पंजीकृत श्रमिक सघ का कोई अधिकारी जिसे लिखित रूप में अधिकार दिया गया हो समुचित अधिकारी के सम्मुख अनधिकृत कटौतियाँ या मजदूरी का भुगतान देर में होने से खित व्यक्तियों के मामलों का प्रतिनिधित्व कर सकता है। यदि खित श्रमिक एक ही न भुगतान करने वाल बर्ग से सम्बद्ध है तो मजदूरी के दावों के लिए एक ही प्रायनापन दिया जा सकता है।

पूना में मजदूरी अधिनियम १९४८ के द्वारा कुछ सेवायोजकों में जहाँ श्रमिकों के शोषण की संभावना है मजदूरी की न्यूनतम दर निर्धारित की जाती है। मजदूरी की न्यूनतम दरें निर्धारित और परिवर्तित करने हेतु सरकार को सलाह देने के लिये अधिनियम के अंतर्गत समितियों उप समितियों तथा सलाहकार समितियों की स्थापना के लिये व्यवस्था की गई है। उपरिनिष्ठित समितियों के कार्यों में सामान्यतः स्थापित करने के लिये राज्य सरकारों द्वारा सलाहकार मंडलों की नियुक्ति की जाती है तथा राज्य सलाहकार मंडलों के कार्यवाहियों में सामान्यतः स्थापित करने के लिये तथा केन्द्रीय और राज्य सरकारों को न्यूनतम मजदूरी दरें निर्धारित और परिवर्तित करने के मामलों में सलाह देने के लिये केन्द्रीय सरकार द्वारा केन्द्रीय सलाह



नामाका सम्बद्ध कमचारिया और नियोजन अथवा उनके प्रतिनिधि संगठना के साथ विचार विमर्श करने के बाद सरकार द्वारा किया जाना है। यह विधि योजना केंद्रीय मंडल और राज्य मंडल के लिये लागू होगा।

कायला खान भविष्य निधि तथा खानस याजना अधिनियम १९४८ के अंतर्गत कायला खान में नियुक्त व्यक्तियों के लिये भविष्य निधि और खानस याजनाएं बनाने की व्यवस्था है। त्रिस्तरीय यासि मंडल के द्वारा भविष्य निधि का प्रबंध किया जाता है जिसमें नियोजकों के प्रतिनिधियों की सरया में श्रमिकों के प्रतिनिधियों की सरया कम नहीं होती है।

अभ्रक खान श्रमिक कल्याण निधि अधिनियम १९४६ में अभ्रक खान श्रमिक कल्याण निधि की स्थापना के लिये व्यवस्था की गई है ताकि अभ्रक खान उद्योगों में नियुक्त श्रमिकों के लिये कल्याणकारी कार्यक्रमों की वृद्धि के हेतु वित्त प्रदान किया जा सके। अधिनियम या निधि के प्रशासन से सम्बंधित किसी भी विषय पर केन्द्रीय सरकार को सलाह देने के लिये दो मलाहकार समितियों एक मद्रास राज्य तथा दूसरी बिहार राज्य के लिये, की केन्द्रीय सरकार द्वारा संघटन की अधिनियम के अंतर्गत व्यवस्था है। समिति के सदस्य नामांकित किये जाते हैं तथा अभ्रक खान के मालिकों तथा अभ्रक खान उद्योग में नियुक्त श्रमिकों का समान प्रतिनिधित्व दत्त होता है।

इसी प्रकार कायला खान श्रमिक कल्याण निधि अधिनियम १९४७ के अंतर्गत कायला खान उद्योग में नियुक्त श्रमिकों के कल्याण को प्रवर्धित करने तथा वित्त प्रदान करने के लिये कायला खान श्रमिक आवास तथा सामाजिक कल्याण निधि की स्थापना की गई है। अधिनियम के प्रशासन से संबंधित विषयों पर सरकार का सलाह देने के लिये सरकार का एक मलाहकार समिति की स्थापना करनी होती है। कायला खान मालिकों और श्रमिकों के प्रतिनिधि बराबर संख्या में इस समिति के लिये नामांकित किये जाते हैं।

### औद्योगिक सम्बंध

औद्योगिक सेवावृत्ति (स्वायत्ती आदेश) अधिनियम १९४९ के अंतर्गत प्रत्येक औद्योगिक संस्थान के नियोजकों को अपनी सेवावृत्ति की शर्तों को स्पष्ट करना होता है। अधिनियम के साथ संलग्न अनुसूची में उल्लिखित विषयों के सदृश में स्थायी आदेशों में व्यवस्था की जाती है। उनमें बहुत से अन्य औद्योगिक मामलों के अलावा औद्योगिक संस्थानों में नियुक्त कमचारियों तथा श्रमिक सघों का नाम जिसमें वे सम्बद्ध हैं के विषय में निर्धारित विवरण निहित होने हैं। स्थायी आदेशों का प्रारूप प्रमाणित करने वाले अधिकारों को श्रमिक सघों के पास सूचनाएं तथा उनका मंच प्राप्त करने के लिये भेजना पड़ता है। यदि श्रमिक सघ



नहीं है तो उन्हें निर्धारित विधि से कमचारियों को भेजना होता है। श्रमिक सभा तथा कमचारियों के प्रतिनिधियों का अधिकार है कि वे आपत्तियों दाखिल करें और प्रमाणित अधिकारी का उद्घु गुनना पत्र है। स्थायी आदेशों की अधिकृत प्रमाणित प्रतिविधि श्रमिक सभा या कमचारियों के श्रम विधायित्व प्रतिनिधियों का भेजना होती है। प्रमाणित अधिकारियों के आदेशों में अगन्तुष्ट व्यक्तियों को पुनर्विचार अधिकारों के पास अधीन करने का अधिकार होता है जिसे कमचारियों की कठिनाईओं सुननी पड़ती है तथा पत्रव्यति स्थायी आदेशों की प्रतिविधि श्रमिक सभा या कमचारियों के निर्धारित प्रतिनिधियों को भेजनी होती है। सम्बद्ध कमचारियों और नियन्त्रण के बीच समझौते के अलावा अतिम रूप से प्रमाणित स्थायी आदेशों को लागू होने की तिथि में ६ मास बीतान के पश्चात् सशक्ति नहीं किया जा सकता है। वर्तमान स्थायी आदेशों में सशक्तता के इसी प्रकार के अधिकार कमचारियों का हक के लिये औद्योगिक मजदूरों (स्थायी आदेश) अधिनियम की औद्योगिक विवाद (सशक्त और विविध व्यवस्था) अधिनियम १९५६ द्वारा सशक्त किया गया था। मूल कानून में नियोजकों का ही यह अधिकार दिया गया था। समुचित सरकार के हस्तगत के बिना स्थायी आदेशों के प्रयुक्तिरूप तथा विचार के अन्तर्निर्भरता का सुनिश्चान के लिये दला द्वारा श्रम विधायित्व की महायन्त्र सन की व्यवस्था भी का गत था।

औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ में अन्तर्निर्भर मजदूरों के प्रत्यक्ष तथा औद्योगिक विवादों के सुनिश्चान और अनुगमन करने के लिये व्यवस्था की गई है। इस हेतु अधिनियम में अन्तर्निर्भर मजदूरों के अधिकारों, मजदूरों, काम समितियों, जॉन विधानिका श्रम विधायित्व, औद्योगिक विधायित्व तथा राष्ट्रीय विधायित्व की उत्पत्ति की गई है। समुचित सरकार द्वारा औद्योगिक प्रतिष्ठानों में जहाँ सामान्यतया १०० या अधिक कर्मचारी काम करते हैं। कामसमिति की स्थापना के लिये आदेशों में मजदूरों के कामसमितियों, निपाजकों और कमचारियों के बीच सम्झौतों और उनके स्वरूप बनाये रखने तथा सामान्य विधि में सम्बद्ध मामलों के विचारों का सुनिश्चान के लिये उत्तरदायी होती है। कामसमितियों में निपाजकों और प्रतिष्ठानों में नियुक्त कमचारियों के द्वारा उद्घु गुनना प्रतिनिधि होते हैं। कमचारियों के प्रतिनिधि निर्धारित विधि में प्रतिष्ठानों में नियुक्त कमचारियों में से तथा यदि उनका काम श्रमिक सभा अधिनियम १९२६ के अन्तर्गत पत्रावृत्त श्रमिक सभा है तो उन्हीं सलाह से चुने जाते हैं। समुचित सरकार औद्योगिक विवादों का सुनिश्चान के लिये मजदूरों की भी स्थापना कर सकता है। एक मजदूर में स्वतन्त्र अध्ययन तथा वे या जो अन्य साम्य होता है। ये मजदूर मजदूरों के सुझाव पर समान उद्देश्य में उनके पक्ष का प्रतिनिधित्व करने के लिये नियुक्त किया जाते हैं। यदि निर्धारित समय के भीतर कोई दल अपने प्रतिनिधियों की प्रस्तावना नहीं कर पाता

तो समुचित सरकार एमे व्यक्तियों को नियुक्ति करनी है जो उस दल का प्रतिनिधित्व करने के उपयुक्त समझे जाते हैं। उपरिलिखित विधि से मंडल में रिक्त हुये स्थान भरे जाते हैं। जब 'यायानयो श्रम' यायालय तथा 'यायाधिकरण' के साथ परामशक को सम्मिलित करने जो इन विवादों को उनके समझ होने वाली कायवाहियों में सलाह दे सकें की व्यवस्था हेतु बाद में औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ को संशोधित किया गया था। सरकार 'यायाधिकरण' के लिये दो 'व्यक्तियों या परामशकों' की नियुक्ति कर सकती है। एक 'यायालय श्रम' यायानय 'यायाधिकरण' या राष्ट्रीय 'यायाधिकरण' भी एक या अधिक व्यक्तियों को, जिन्हें विचारणीय विषय का विशेषज्ञ ज्ञान हो परामशक या परामशकों के रूप में सहाय्य के लिये नियुक्त कर सकता है। किंतु परामशकों की सलाह मानने के लिये वे बाध्य नहीं होते हैं। फिर भी यह धारणा की जाती है कि जब या अधिनियम की कायवाहियों के साथ उनके सहयोग से उचित और शीघ्र निष्पत्ति की गारंटी हो ज़रूरी तथा दोनों दलों का परिणाम के प्रति विश्वास बढ जायेगा। पीठासीन अधिकारियों जो उद्योग की व्यवस्था में श्रम प्रबंध सबको की जटिलताओं तथा विवाद की बिगड़ताओं से परिचित नहीं होते, को परामशकों द्वारा सहायता दी जाती है। यदि विवाद में सम्बद्ध दल जो प्रत्येक पक्ष के बहुमत का प्रतिनिधित्व करते हैं ऐसा चाहते हैं तो समुचित सरकार को मंडल या 'यायानय' या 'यायाधिकरण' को विवाद भेजना पड़ना है। विवाद के किसी भी दल का प्रतिनिधित्व किसी भी सराफन कायवाहों या कायवाहियों की 'राज' यायालय में वकील द्वारा नहीं की जा सकती है। किंतु श्रम 'यायालय' या 'यायाधिकरण' के सम्मुख दूसरे दल का महमति तथा श्रम 'यायालय' या 'यायाधिकरण' जमा भी हो की अनुमति पर दोनों का प्रतिनिधित्व बकीना द्वारा किया जा सकता है। एक कर्मचारी जो विवाद में एक पक्ष है का प्रतिनिधित्व अधिनियम के अंतर्गत किसी कायवाही में पनीवृत्त श्रमिक सभ जिसका कि वह सदस्य है, के किसी अधिकारी तथा सभान के किसी अधिकारी द्वारा जिसमें श्रमिक सभ सम्बन्धित है किया जा सकता है। यदि कर्मचारी किसी श्रमिक सभ का सदस्य नहीं है तो उसका प्रतिनिधित्व सम्बन्धित श्रमिक सभ के किसी यावाविधि अधिकृत अधिकारी अथवा उस उद्योग जिसमें वह नियुक्त है में नियुक्त किसी अन्य कर्मचारी द्वारा किया जा सकता है।

श्रमिक सभ के सक्रिय कायकर्ताओं का बनीकरण के विरुद्ध सुरक्षा प्रदान करने के लिये औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ को संशोधित किया गया। इसके अनुसार किसी दल रहे विवाद की कायवाहियों में सम्मिलित किसी स्थित कर्मचारी के विरुद्ध नियोजक बिना प्राधिकारी की लिखित अनुमति के जिसके महा कायवाही चल रही है, किसी प्रकार की कायवाही नहीं कर सकते हैं। एक स्थित कर्मचारी वह कर्मचारी होता है जो पनीवृत्त श्रमिक सभ का एक अधिकारी होने के नाते संस्थान से

सम्बन्धित है तथा जिसे इस सवर्ग में बनाने वाले नियमों के अनुसार ऐसी मान्यता मिली है। प्रत्येक संस्थान में रक्षित कमचारियों की संख्या कुल नियुक्त कमचारियों की संख्या का एक प्रतिशत होते हुये कम से कम पाँच तथा अधिक से अधिक सौ होती है। संस्थान से सम्बन्धित विभिन्न श्रमिक संघों के बीच रक्षित कमचारियों की संख्या वितरित करने तथा यह विधि जिसके द्वारा उन्हें चुना जायगा और मान्यता दी जायगी के सम्बन्ध में सम्बद्ध सरकार को नियम बनाने होते हैं।

कायकारी पत्रकार (सेवा की शर्तें तथा विविध व्यवस्थाएँ)

अधिनियम १९५५

कायकारी पत्रकारों के लिये मजदूरी की 'न्यूनतम दरें' निर्धारित करने हेतु केन्द्रीय सरकार कायकारी पत्रकार (सेवा की शर्तें तथा विविध व्यवस्थाएँ) अधिनियम १९५५ के अन्तर्गत नेशनल मंडल का संघटन कर सकती है। मंडल में समाचार पत्र संस्थानों में सम्बद्ध नियोजकों तथा कायकारी पत्रकारों का प्रतिनिधित्व करने के निम्न ममान संख्या में व्यक्ति केन्द्रीय सरकार द्वारा नामांकित किये जाते हैं। केन्द्रीय सरकार द्वारा मंडल के अध्यक्ष के रूप में एक स्वतन्त्र व्यक्ति की भी नियुक्ति की जाती है। प्रत्येक कायकारी पत्रकार को मंडल द्वारा निर्धारित 'न्यूनतम मजदूरी' से किसी भी हालत में कम मजदूरी नहीं दी जाती है। कुछ संशोधनों के अधीन होने पर औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ की व्यवस्थाएँ कायकारी पत्रकारों पर भी लागू होती हैं।

### विविध

कुछ उद्योगों के विकास और विनियमन के नियम उद्योग (विकास और विनियमन) अधिनियम १९५१ में पारित किया गया था। अधिनियम के अन्तर्गत संप्रदित केन्द्रीय सहायकार परिषद् को अधिनियम के प्रशामन में सम्बन्धित मामलों में केन्द्रीय सरकार को सलाह देनी है। औद्योगिक प्रतिष्ठानों के मालिकों तथा उन अनुसूचित उद्योगों में नियुक्त व्यक्तियों को पर्याप्त प्रतिनिधित्व दिया जाता है। कुछ नियोजित कार्यों को करने के लिये अनुसूचित उद्योगों में केन्द्रीय सरकार विकास परिषदों की भी स्थापना कर सकती है। इन विकास परिषदों में अल्प हिता का प्रतिनिधित्व होने के अतिरिक्त अनुसूचित उद्योगों के औद्योगिक प्रतिष्ठानों के मालिकों और कमचारियों के भी प्रतिनिधि होते हैं।

भारत में ब्रिटिश सरकार ने सावजनिक उपक्रमों के विकास में बहुत सीमित रक्षित की। सरकार द्वारा देश का प्राथमिक धन पहले दिया गया था तथा बाद में डाक सेवाओं की व्यवस्था की गई। फिर भी देश स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद के काल में ही सारजनिक क्षेत्र काफी महत्वपूर्ण हो सका। योजनावद्ध आर्थिक विकास के युग का शीर्षांगोश होने तथा प्रथम पंचवर्षीय योजना ऐंगी कद योजनाएं अपनाये जान की योजना में प्रथम के रूप में लागू करने में सतुलित और तेज विकास की नींव डालने का नागरिक प्रयत्न किया गया था। मूल उद्देश्य सतत आर्थिक विकास के लिये ठोस आधार जनकारी सेवायुक्ति के लिये बढ़ने हुए अवसर तथा जन समूहों के लिये उन्नत जीवनस्तर तथा काम की अवस्थाओं की व्यवस्था करना है।

समाज का समाजवादी स्वरूप योजनावद्ध विकास का लक्ष्य हो गया। फरवरी १९५६ में एक नई औद्योगिक नीति की घोषणा की गई। प्रस्ताव में कहा गया कि 'विशेषकर भारी उद्योगों तथा मशीन उद्योगों को प्रोत्साहित करने सावजनिक क्षेत्र का विस्तृत करने और बृद्ध तथा बढ़ते हुए सत्कारी सेवा निर्माण के लिये आर्थिक विकास की दर को त्वरित करना तथा औद्योगिकरण को गतिशील करना अत्यन्त आवश्यक है। इसी के माध्यम से जनकारी सेवायुक्ति के बढ़ते हुए अवसरों तथा जनसमूहों के लिये उन्नत जीवनस्तर और काम की अवस्थाओं के हेतु आर्थिक आधार की व्यवस्था का जो पवती है। समान रूप से गरज और धन की वतमान प्रसमानताएँ कम करना तथा विभिन्न क्षेत्रों में कुछ ही प्रकृतियों के हाथ में आर्थिक शक्ति के एकाग्रिकार और केंद्रीकरण को रोकना आवश्यक है। तन्मूलक राज्य नये औद्योगिक प्रतिष्ठानों को स्थापित करने तथा यातायात सुविधाओं का विस्तार करने के लिये प्रगतिशील दृष्टि से अत्यन्त और प्रधान उत्तरदायित्व सभालगा। राज्य बढ़ते हुए स्तर पर राज्य व्यापार का उपक्रम करना। चाहे यह भी कहा गया कि आधारभूत और मुद्रावश्यक महत्व के सभी उद्योगों अथवा लोकोपयोगी सेवाओं को सावजनिक क्षेत्र में रहना चाहिये। अन्य उद्योगों जो आवश्यक हैं तथा जिनमें उस स्तर के विनियोग की आवश्यकता है जिसकी व्यवस्था वर्तमान परिस्थितियों में राज्य ही कर सकता है को भी सावजनिक क्षेत्र में होना चाहिये। अतः राज्य

को विस्तृत क्षेत्र में उद्योगों के भविष्यकालीन विकास के लिये प्रत्यक्ष जिम्मेदारी लेनी है।”

उद्योगों को तीन प्रमुख वर्गों में विभाजित किया गया था। प्रथम वर्ग में आवश्यक रूप से आधारभूत भुगत तथा युद्धावश्यक सत्रह उद्योग आते हैं जिनके विकास की पूर्ण जिम्मेदारी राज्य ने स्वयं ली। किन्तु इसके लिये वह निजी साहमिका में महायत्ना प्राप्त कर मक्षता है। दूसरे वर्ग में बारह उद्योग सम्मिलित किये गये। उन पर प्राविशोत्त ढंग से राज्य का स्वामित्व होना था तथा सरकारी प्रयत्न से ही नये प्रतिष्ठानों की स्थापना की जानी थी। अन्ध शेष उद्योग सरकार के नियन्त्रण के अधीन निजी क्षेत्र के लिये छोड़ दिये गये।

उपरोक्त नीति के परिप्रेक्ष्य में सावजनिक क्षेत्र का स्वरित विकास होता रहा है। ‘निरपेक्ष प्रीत तुननात्मन दोनों ही दृष्टि से निजी क्षेत्र की अपेक्षा अधिक स्वरित गति में सावजनिक क्षेत्र के विकास की आशा की जाती है।’<sup>१</sup> परिणामस्वरूप “१९५०-५१ की तुलना में तृतीय योजना के प्रन्त तक सावजनिक क्षेत्र का अशदान सगठित उत्पादन उद्योगों में दो प्रतिशत से भी कम से लगभग एक चौथाई तथा खनिज उत्पादन में दसवें हिस्से से भी कम से एक तिहाई में अधिक बढ़ जायेगा।”<sup>२</sup>

इन उद्देश्यों की दृष्टि में ‘बकर श्रम नीति में भी आमूल परिवर्तन होना पड़े।’<sup>३</sup> १९१४ से १९४० की अवधि के अधिकांश भाग में सरकार की श्रमनीति उद्योग में श्रम के निम्निय नियामक रूप में रही। सन्नी सप्तदीय और सरकारी हम्नगैवों में अनिवार्यतः ये उद्देश्य थे—(१) औद्योगिक बातावरण की प्रतिधोर बुराईयों के विरुद्ध श्रमिका के लिये ‘यूनतम वधानित’ सरक्षाण की व्यवस्था करना तथा (२) इसका निरापद करना कि श्रम और प्रवध के मगडे राज्य की सुरक्षा और शांति को सतरा न पना कर दें।<sup>४</sup> तयानि द्वितीय विश्वयुद्ध कान में अनिवार्य पवनिएण के सिद्धान्त का लागू किया गया। राज्य न श्रम सवधो में अधिकधिक हस्तमैर करना भी प्रारम्भ कर दिया। स्वतन्त्रता प्राप्ति के बाद की अवधि में श्रम विधानों की बाढ ही आ गई। उद्देश्य यही था कि श्रमिक वर्गों की स्थिति में चतुर्मुखी सुधार हो। एकटी अधिनियम और छान अधिनियम में आमूल सगोन्नत किये गये। बटून से बल्पाणकारी विधानों को पारित किया गया तथा सामाजिक सुरक्षा लाभो के सम्बन्ध में राज्य कमचारी बीमा योजना तथा भविष्य निधि लाभो को लागू करके शुभारम्भ किया गया। ‘यूनतम मजदूरी अधिनियम’ के द्वारा असगठित श्रमिका के शोशण को रोकने के लिये प्रयास किया गया। औद्योगिक सम्वधो के क्षेत्र में औद्योगिक विवाद

१ तृतीय योजना पृ० ७

२ तृतीय योजना पृ० ११

३ इंडस्ट्रियल रिलेशन्स इन इण्डिया पृ० २४२

अविनियम १९४७ द्वारा उन्हें नियमित करने के लिये राज्य को पर्याप्त अधिकार दिये गये। काम को शर्तों को पारिभाषित करने तथा अनुशासन बनाये रखने के उद्देश्य से औद्योगिक सेवावृत्ति स्थायी अविनियम को पारित किया गया।

भारत में विकसित सावजनिक क्षेत्र के सदृश में इन सभी विधायना को परखना चाहिये। क्योंकि आर्थिक जीवन पर इनका अधिवाधिक प्रभाव पड़ना निश्चित है। 'जैसे-जैसे सावजनिक क्षेत्र का मापदण्ड भाग बढ़ता जायगा आर्थिक विकास में हमकी भूमिका और स्थिति और अधिक महत्वपूर्ण होती जायगी तथा राज्य की स्थिति सम्पूर्ण आर्थिक व्यवस्था के नियंत्रण और स्वतंत्र के निष्कारण करने में तब और भी सहायक हो जायगी।<sup>१</sup> यह विचार कि प्रातिपील श्रमनीति में राज्य को सबसे प्राथमिक होना पड़ेगा श्रम अनुसंधान समिति ने सुझाया था। उन्होंने विचार था यदि अधिकतम सरपको के लिये अधिकतम लाभ प्राप्त करना है तो भारत में अधिकतम सहाय, जसाकि अन्य देशों में भी है श्रमिक वर्गों की है और इसलिये यदि सामान्य व्यक्ति को उसका पावना देना है तो ऐसे प्राप्तेन के निर्देशक के रूप में राज्य की विचारार्थीन समस्याओं के विरुद्ध जाग्रत मक माचा बनाना होता है।<sup>२</sup>

योजना में निहित लक्ष्यों की प्राप्ति के लिये योजना आयोग ने अपनी श्रम नीति निर्धारित की थी। योजना के लक्ष्यों का पूरा करने तथा साधारणतया आर्थिक प्रगति की उत्तममि में श्रमिक मुरज माध्यम है। देश में आर्थिक संगठन के सृजन में जो सामाजिक पाय की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिये सर्वोत्तम होगा उसका सहयोग एक अनिवार्य तथ्य है। इस महत्वपूर्ण भूमिका के साथ कुछ अधिकार और दायित्व भी जुड़े हुये हैं।<sup>३</sup> तदनुसृत यह स्पष्ट किया गया कि 'श्रमिकों की खान, पहनने तथा रहने से सम्बद्ध अनिवार्य आवश्यकताओं की पूर्ति के लिये पर्याप्त व्यवस्था करनी होगी ताकि वे अपने स्वास्थ्य और कार्यकुशलता को बनाये रख सकें। काम की अवस्थाएँ ऐसी होनी चाहिये जिसमें श्रमिकों के स्वास्थ्य की रक्षा की जा सके तथा व्यावसायिक जातिमा से उन्हें बचाया जा सके।<sup>४</sup> यह भी कहा गया था कि श्रमिकों का भी अनन्य दायित्व सम्भल चाहिये। 'श्रमिकों की ओर से इस तथ्य की अच्छी तरह समझ जाना' के लिये कि अन्य विकसित आर्थिक व्यवस्था में उत्साहवता के ऊपे स्तर की ठोस नींव के घनावा बहु अपने और समाज के लिये एक श्रेष्ठ जीवन का निर्माण नहीं कर सकने तथा इसके लिये उन्हें स्वयं महत्वपूर्ण योगदान देना है। समाज के लिये श्रेष्ठ जीवन स्तर के

१ तृतीय योजना, पृ० १४

२ प्रतिवेदन पृ० १०

३ प्रथम योजना पृ० ५७०

४ प्रथम योजना, पृ० ५७०

प्रवर्तन में धर्मिकों की भूमिका में अत्यधिक नियमित उपस्थिति, अनुशासित व्यवहार तथा कृतव्यों के निर्वाह में सूक्ष्मतम सावधानी की स्वीकृति निहित है।”<sup>१</sup>

प्रथम योजना के दौरान मजदूरी में सामान्य वृद्धि की कोई संभावना नहीं आती गई थी। “मजदूरी के सम्बन्ध में इस स्थिति पर कोई भी वृद्धि देश की आर्थिक स्थिरता को और खतरे में डाल देगी यदि यह उत्पादन के मूल्य में प्रति-विम्बित हुई और परिणामस्वरूप वस्तुओं की कीमतें बढ़ गई। धर्मिकों के लिये भी ऐसा कोई लाभ भ्रमात्मक सिद्ध होगा क्योंकि इसकी पूरी संभावना है कि उस लाभ का विलोप सामान्य कीमतों के स्तर पर वृद्धि हो जान से जल्दी ही हो जायेगा और इसने सन्तरी अवधि में सेवायोजन की मात्रा में भी बुरा प्रभाव पड़ सकता है। इसलिये मजदूरी में किसी ऐसी वृद्धि का परिहार करना चाहिये।”<sup>२</sup> फिर भी (१) असमानताएँ दूर करने के लिये अथवा जहाँ बतमान वरें असाधारण रूप से कम हैं, तथा (२) युद्ध पूर्व वास्तविक मजदूरी को प्रतिस्थापित करने के लिये सद्य के आधुनिकीकरण अथवा नवनीकरण और अभिनवीकरण के परिणामस्वरूप वर्धित उत्पादकता के द्वारा निर्वाह मजदूरी के प्रति प्रथम पदम के रूप में मजदूरी बढ़ाई जा सकती है। यह सुझाव भी किया गया था कि धर्मिकों से इस स्थिति के प्रति सहमति की आशा तभी की जा सकती है जब लाभों के वितरण पर भी नियंत्रण लगाया जाय।<sup>३</sup> विभिन्न उद्योगों और व्यवसायों में कार्यभार के वैज्ञानिक निर्धारण तथा मजदूरी के पमाणीकरण की भी योजना में व्यवस्था की गई थी।

प्रथम योजना ने वर्तमान सामाजिक सुरक्षा लाभों के अलावा और किसी सुविधा के लिये वादा नहीं किया। विभिन्न विधानों द्वारा सरक्षित कार्य की अवस्थाओं को ‘इस उद्देश्य के लिय पर्याप्त समझा गया था। इसलिये आगे के पांच वर्षों में ऐसे विधानों के निष्कासन के लिये आवश्यक प्रशासकीय उपायों पर बल देना चाहिये।”<sup>४</sup>

मानव शक्ति का प्रभावशाली उपयोग करने के उद्देश्य से यह सुझाव दिया गया था कि भर्तों की रीतियों में सुधार करना चाहिये तथा धर्मिकों के प्राविधिक और व्यावसायिक प्रशिक्षण के लिये उद्योगों में सुविधाओं की व्यवस्था की जानी चाहिये। सेवायोजन संगठन की सेवाओं को सुदृढ़ करना चाहिये। उद्योगों में प्रशिक्षण के कार्यक्रम कार्यान्वित किये जान चाहिये। इस योजना का ‘उद्देश्य पर्यवेक्षणीय कुशलता को तीन पृथक् कार्यक्रमों द्वारा उन्नत करना था—कार्य अनुदेशन धर्मिकों

१ प्रथम योजना, पृ० ५७१

२ प्रथम योजना पृ० ५८३

३ प्रथम योजना पृ० ५८३

४ प्रथम योजना पृ० ५८३

की उनके विशेष कार्यों में निर्देशन देकर कुशलता का विकास करना काय सम्बन्ध सेविषय के प्रबन्ध की कुशलता का विवक्षित करना तथा कायरोति काय की रीतियाँ में सुधार करने की कुशलता का विकास करना ।<sup>१</sup> इसके लिये सामयिक रूप से प्राविधिक विशेषज्ञों की सहायता विदेशों से आमन्त्रित की जानी थी ।

प्रथम योजना में विहित नीति की पूर्ति के लिये औद्योगिक सबधों और श्रमिक सघों की भूमिका के सीमित क्षेत्र में धमनीति का विकास हमारे दृष्टिकोण से अधिक महत्वपूर्ण है ।

योजना में निजी क्षेत्र और सार्वजनिक क्षेत्र के बीच विभेद किया गया तथा दोनों के लिये भिन्न नीति का सुझाव दिया गया । नीति में इस बात पर बल दिया गया कि "औद्योगिक सबध नियोजक और कामचारियों के बीच का ही विषय नहीं है तथा 'सामाजिक' पाय और सभी सदस्यों के हित के लिये संगठित समाज में सभी वर्गों के हितों में अनवरत समाधान होना रहेगा और किसी वर्ग को उत्पादन में हस्तक्षेप करने का कोई यथायथ अवसर नहीं दिया जाना चाहिये जिससे समाज का जीवन अस्त-वस्त हो उठे । यहाँ तक कि जहाँ नियोजक और श्रमिक विरोधी शक्तियों में हो दला के पारस्परिक सम्बन्धों के विस्तृत क्षेत्र में उनके हितों की समानता आवश्यक रूप से स्पष्ट रहती है ।"<sup>२</sup> इसीलिये श्रमिकों को इस अभिवाचन को स्वीकार करते हुए कि वे अपने अधिकारों की प्रतिरक्षा तथा अपनी अवस्थानों में सुधार के लिये शांतिपूर्ण सीधे कार्यवाही का आश्रय ले सकते हैं जब कि प्राविधिक व्यवस्था प्रतिस्पर्धा निजी एकाधिकार अथवा निजी लाभों के आधार पर संगठित हो योजना बद्ध उत्पादन के हित में इस अधिकार को कम करने का प्रयास किया गया है । 'योजनाबद्ध उत्पादन और वितरण के नियम संगठित प्राविधिक व्यवस्था जिसका उद्देश्य सामाजिक पाय और जनसमूहों के लिये उल्याण की उपलब्धि है वेवल औद्योगिक शांति के वातावरण में ही प्रभावशाली रूप से कार्य कर सकती है । भारत इस दिशा (औद्योगिक शांतिपूर्ण वातावरण) की ओर गतिशील है । वर्तमान अवस्था में वह प्राविधिक और राजनैतिक संकटकाल से भी गुजर रहा है । हमलिय प्रगल पाच वर्षों के काल के सद्य में देश के औद्योगिक सबधों का विनियमन इन्हीं दो विचारों पर आधारित होता है तथा राज्य के लिये यह आवश्यक है कि वह बगानिक प्रविकारों से अपने को सज्जित कर ले ताकि अथ उपायों द्वारा समझौता न होत पर वह विवादों को सुनमाने के लिये अविनिवार्य या पचनिएय के लिये निर्देशित कर सके ।<sup>३</sup> इस प्रकार यह स्पष्ट किया गया है कि अनिवार्य पचनिएय के विद्वान्त को

१ प्रथम योजना पृ० ५६१

२ प्रथम योजना पृ० ५७२

३ प्रथम योजना, पृ० ५७३



प्रवश्य स्वीकार कर लेना चाहिये क्योंकि देश 'आर्थिक और राजनतिक संकटकाल' से गुजर रहा है और इसलिये भी कि राज्य सभी वर्गों, विशेषकर विशेषाधिकारहीनो, के हितों की देखभाल करेगा तथा समाज के विभिन्न वर्गों के बीच 'याय' की व्यवस्था करेगा ।

लेबन योजना आयोग ने औद्योगिक विवादों को सुलभाने के लिये सामूहिक मीठाकारी की प्रभाविकता पर अपना विश्वास प्रकट किया । "राज्य का प्रयास होना चाहिये कि अविश्रुतम सीमा तक पारस्परिक समझौते, सामूहिक सौदाकारी तथा ऐच्छिक पञ्चनियम को प्रोत्साहन मिले और फनस्वरूप औद्योगिक विवादों में अपने हस्तक्षेप तथा अपने विनिष्ट अधिकारों के प्रयोग के अवसरों को 'यूनतम' कर देना चाहिये ।' इसलिये विवादों के पारस्परिक निराकरण के लिये समुक्त विचार विमर्श के प्रोत्साहन की व्यवस्था की गई थी । नियोजक व कर्मचारी के सम्बन्धों को साभेदारी के रूप में समझना है । 'औद्योगिक शांति की बुरी अवतत दानों पक्षों के परि वर्तित दृष्टिकोणों में निहित है तथा यह श्रमिक वर्ग और नियोजकों के नृत्व और साथ ही साथ सरकार का वतव्य होना चाहिये कि वे प्रजातन्त्र की वास्तविक भावना के अनुकूल दलों के बीच नये सम्बन्ध स्थापित करने के लिये प्रयत्न करें ।"१

सावजनिक क्षेत्र का भिन्न स्तर पर रखा गया है । 'निजी प्रतिष्ठानों के एक श्रमिक की अपेक्षा सावजनिक प्रतिष्ठान के श्रमिक की स्थिति भिन्न है । उसे मालिक और सेवक की दोहरी भूमिका का निर्वाह करना होता है देश के नागरिक के रूप में वह मालिक है तथा प्रतिष्ठान के श्रमिक के रूप में सेवक ।"२ निरु 'जहाँ तक कार्य की अवस्थाओं और कल्याणकारी सुविधाओं का प्रश्न है, सावजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों को गति नियामक होना चाहिये तथा आन्ध्र प्रस्तुत करना चाहिये ।"३ उनका प्रत्यक्ष उन लोगों के हाथ में होना चाहिये जिन्हें श्रमिकों की महत्वाकांक्षाओं का साथ सहानुभूति है । प्रगामी रूप से श्रमिकों का प्रतिष्ठान के विभिन्न मामलों में भाग लेना चाहिये तथा 'वातावरण ऐसा होना चाहिये कि श्रमिक स्वयं ही व्यवहार में साथ ही साथ सिद्धान्त में यह अनुभव करें कि वे प्रतिष्ठान में भागीदार हैं ।' उसी प्रकार के निजी प्रतिष्ठानों के लिये उपलब्ध श्रमिक विधानों के लाभ सावजनिक प्रतिष्ठानों के श्रमिकों को भी मिलन चाहिये और उन श्रमिक विधानों से छूट सिद्धान्त नहीं मिलनी चाहिये । इसी कारण यह कहा गया था कि 'जहाँ राज्य स्वयं ही नियोजक है प्रवच और कर्मचारियों के बीच संबंध इस प्रकार से नियमित होने चाहिये जिसमें वे अविरत पारस्परिक सद्भावना और सफल सहयोग का उदा

१ प्रथम योजना पृ० १७५

२ प्रथम योजना पृ० १८०

३ प्रथम योजना पृ० १८१

हरण प्रस्तुत कर सकें।”

इस सदन में योजना में इस बात पर बल दिया गया था कि ‘योजनाओं के निष्पादन में श्रमिक सघ और नियोजन संगठन मजदूर और महत्वपूर्ण भूमिका का निर्वाह कर सकते हैं। भारत में योजनाओं के सफल क्रियान्वयन के लिये नियोजकों और श्रमिक सघों का सहयोग नित्य आवश्यक है। योजना के निष्पादन के विभिन्न चरणों में उनका निवृत्तवर्ती सहयोग प्राप्त करना चाहिये।’<sup>१</sup> इसलिये ऐसी नीति का सुझाव दिया गया जिसमें बिना किसी संकोच के पारस्परिक संबंधों के मूलभूत आधार के रूप में श्रमिकों के सघ बनाने का ठिक होना तथा सामूहिक सौदागरी करने के अधिकार को स्वीकार कर लिया जाय। श्रमिक सघों के प्रति अभिवृत्ति मात्र सहिष्णुता की नहीं होनी चाहिये। ‘औद्योगिक पद्धति के अभिन्न अंग के रूप में उनका स्वागत करना चाहिये तथा उन्हें बचाने में सहायता देनी चाहिये।’<sup>२</sup>

सावजनिक क्षेत्र में भी श्रमिकों के संगठनों की आवश्यकता का अनुभव किया गया। स्वस्थ श्रमिक सघवाद के प्रोत्साहन तथा श्रमिकों के संगठन के अधिकार पर प्रभावशाली नियंत्रण न लगाने की प्रस्तावना की गई थी। ‘कर्मचारियों के हितों पर उचित रूप से विचार करने के लिये संगठित प्रतिनिधित्व आवश्यक है। कर्मचारियों की आवश्यकताओं के बढाव और संरक्षण के लिये एक श्रमिक आन्दोलन सावजनिक प्रतिष्ठानों के लिये उतना ही आवश्यक है जितना कि निजी प्रतिष्ठानों के लिये। औद्योगिक या वाणिज्यिक सरकारी प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों पर अन्य कर्मचारियों की तरह अपने श्रमिक सघ अधिकारों के प्रयोग में किसी तरह का नियंत्रण नहीं लगाना चाहिये।’<sup>३</sup>

एक शक्तिशाली और समुक्त श्रमिक सघ आन्दोलन आवश्यक समझा गया। “सामूहिक सौदागरी की सफलता के लिये यह आवश्यक है कि जहाँ तक संभव हो उद्योग के विस्तीर्ण क्षेत्र के लिये एक ही सौदागरी अभिवर्ती होना चाहिये।”<sup>४</sup> प्रतिनिधि स्वरूप प्राप्त करने के लिये जहाँ किसी सघ ने आवश्यक शक्ति नहीं जुटा पाई है तो बड़ा सबसे बड़ा सघ को सभी संस्थानों के संबंध में जिनके बहुसंख्यक श्रमिक उसके सदस्य हों कार्य करने का अधिकार दिया जाना चाहिये। स्थानीय क्षेत्र के एक ही उद्योग में औद्योगिक संस्थानों के लिये पृथक् सघों का निर्माण सशक्त और स्वस्थ श्रमिक सघों के विकास में अपकारी है तथा उनका अस्तित्व बहुत अपवादी परिस्थितियों में ही उचित हो सकता है जब कि एक उद्योग के सभी

१ प्रथम योजना, पृ० ५७५

२ प्रथम योजना, पृ० ५७३

३ प्रथम योजना, पृ० ५८१।

४ प्रथम योजना, पृ० ५७७।

व्यवसायो के लिये एक ही औद्योगिक सघ को प्राथमिकता दी जानी चाहिये, वेतन भोगी विशिष्ट ममचारियों के वर्गों के लिये अपने सघ बनाने की छूट दी जा सकती है यशस्वी कि उन ममचारियों का बहुमत ऐसा करने के पक्ष में है।”<sup>१</sup>

वाद की योजनायाँ के लिये हमारी श्रमनीति के ये निर्देशन सिद्धांत भी रहे हैं। ‘श्रमनीति के सम्बन्ध में प्रथम पंचवर्षीय योजना में जो कुछ कहा गया है। उसका अधिकांश भविष्य के लिये आधार रूप में समझना चाहिये।’<sup>२</sup> समाज के समाजवादी स्वरूप की नीति अपनाने से नीति में कुछ परिवर्तन करने की सम्भावना पैदा हो गई थी। ‘एक मजदूरी नीति, जिसका उद्देश्य वर्धित वास्तविक मजदूरी की संरचना हो, को उद्घोषित करने की आवश्यकता है।’<sup>३</sup> यह स्वीकार किया गया था कि इस दिशा में सगत प्रयत्न अभी किये गये हैं। चूंकि वर्धित वास्तविक मजदूरी के उद्देश्य को वर्धित उत्पादनता के परिणाम के माध्यम से प्राप्त किया जाना था, इसलिये ‘परिणाम के अनुसार’ प्रगतिमान लागू करने का सुझाव दिया गया था। इस सम्बन्ध में वेतन आयोग, घंटन गणना, तथा घंटन मजदूरी की कल्पना की गई थी। वर्तमान सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का और विस्तार किया जाना था। “इसलिये अभिनवीकरण, जहाँ इससे बेरोजगारी न पैदा हो के नियो प्रयत्न किये जाने चाहिये तथा काम की अवस्थाओं को उत्तम करने और श्रमिकों को लाभों में संश्लेषित हिस्सा देने की गारंटी के बाद उससे विचार विमर्श करके इसे लागू किया जाना चाहिये।”<sup>४</sup>

औद्योगिक सम्बन्धों के क्षेत्र में सामूहिक सौदाकारी तथा पारस्परिक समझौते पर हमेशा बल दिया गया। कार्यसमितियों को अधिक सफल बनाने के लिये संयुक्त विचार विमर्श क्षेत्र को लागू किया जाना था। उनके क्षेत्र और उत्तरदायित्वों का सघों के क्षेत्र और उत्तरदायित्वों से स्पष्टतया सीमांकित किया जाना था। कार्य-समितियों को श्रमिक सघों के संस्थाओं के रूप में कार्य कराना था। वर्धित उत्पादनता को प्रवर्धित करना नियोजन का एकमात्र ध्येय था। उनकी भूमिका की अधिक अच्छी जानकारी देने तथा श्रमिकों की आत्मनिर्भरता की आशाओं को संतुष्ट करने के उद्देश्य से प्रबंध के साथ श्रमिकों के साहचर्य का आवश्यक समझा गया था। यह भी अनुभव किया गया कि श्रम और प्रबंध के बीच सघों का एक मुख्य स्नात परिनिष्ठा और समझौता को अपेक्षाकृत रूप से प्रियायित और लागू करना है।<sup>५</sup> परिनिष्ठों और समझौतों को प्रियायित करने के लिये नियोजन का दिशानिर्देश करने हेतु पर्याप्त बंधन

१ प्रथम योजना पृ० ५७२-७८।

२ द्वितीय योजना पृ० ५७२।

३ द्वितीय योजना पृ० ५८८।

४ द्वितीय योजना, पृ० ५८१।

५ द्वितीय योजना, पृ० ५८५।

दण्डों का सुभाव दिया गया था—“अनुवतन के लिये एक समुचित यायाधिकरण का सघटन किया जाना चाहिये।”<sup>१</sup>

सावजनिक प्रतिष्ठानों के समक्ष रखे गये आदश के महत्व को हल्का कर लिया गया है। सबसे अधिक महत्वपूर्ण यह है कि क्रियाचयन की रीति और उसकी व्यावहारिक मशा क्या है? औद्योगिक सबका की नीति में जो कुछ सुभाव दिया गया था वह यह है कि ‘सावजनिक नियोजक की ओर से किसी ऐसे प्रयास को, कि वह एक नियोजक के दायित्वों का परिहरण करे क्योंकि यह लाभ के लिये न्याय नहीं कर रहा है, हतोत्साहित करना चाहिये।’<sup>२</sup> प्रथम योजना के आदर्शों कि सावजनिक क्षेत्र को आन्ध्र स्थितियाँ प्रस्तुत करनी चाहिये, गति निर्धारित करनी चाहिये तथा एक आदर्श के रूप में कार्य करना चाहिये, को उपचाव तक पर रख दिया गया। द्वितीय योजना में केवल यही कहा गया कि अंतिम विश्लेषण में सावजनिक क्षेत्र कमचारियों को कुल मिलाकर कम से कम किसी सेवावृत्ति में लगे अपने भाइयों के समान होना चाहिये तथा उक्त सावजनिक क्षेत्र के कमचारी के रूप में अपनी स्थिति तथा जो कुछ वे पदा करते हैं के प्रति वास्तविक गव का अनुभव करना चाहिये।<sup>३</sup> किंतु उपरोक्त स्थिति केवल एकपक्षीय है। सावजनिक क्षेत्र में ‘आदर्श नियोजक होने के अपने पहले आदर्श को त्याग दिया है। और, फिर भी श्रमिकों से आशा की जाती है कि वे सावजनिक क्षेत्र के कमचारी के रूप में वास्तविक गव का अनुभव करें।

द्वितीय योजना में यह विचार व्यक्त किया गया है कि ‘समाजवादी समाज की स्थापना के लिये पूव मायता औद्योगिक प्रजातंत्र का सृजन है।’<sup>४</sup> “उत्पादन के लक्ष्यों की उपलब्धि तथा श्रम के हितों के संरक्षण दोनों के लिये ही एक सशक्त श्रमिक संघ आन्दोलन की आवश्यकता है।<sup>५</sup> किंतु वनमान श्रमिक संघ आन्दोलन की स्थूलताओं को गिनाने के अलावा योजना बनाने वाला ने इन समस्याओं के हल पर कोई प्रकाश नहीं डाला। हमें स्पष्ट और बहचचित श्रमिक संघों का बाह्य राजनितिक संस्पर्धा समाधानों का अभाव तथा श्रमिक वर्गों के अनेकता की समस्याओं का खोजने के लिये द्वितीय योजना का सहारा लेने की आवश्यकता नहीं है। योजना में इन समस्याओं के लिये दोषी बाहरी नेताओं को ठहराया गया है जब कि दूसरे हाथ से उनको सहाहा भी गया है। देश के श्रमिक संघ आन्दोलन के विकास में

१ द्वितीय योजना, पृ० ५७६।

२ द्वितीय योजना, पृ० ५७७।

३ द्वितीय योजना, पृ० ५७७-७८।

४ द्वितीय योजना, पृ० ५७२।

५ द्वितीय योजना, पृ० ५७२।

बाहरी लोगो न प्रशसनीय भूमिका निवाही है। उनके सहयोग के अभाव में आन्दोलन अपनी वर्तमान शक्ति और परिमाण को भी न पहुँच पाता।<sup>१</sup> योजना में श्रमिक सघ दशन और रीतियों में श्रमिकों के प्रशिक्षण की आवश्यकता पर बल दिया गया है। यह भी अनुभव लिया जाता है कि "श्रमिक सघ संगठना में, सब भी निष्ठावान श्रमिकों की आवश्यकता है तथा यदि श्रमिक सघ अपनी बायकारिणियों में ऐसे व्यक्तियों को चुनना चाहते हैं तो उनके अधिकार में हस्तक्षेप नहीं करना चाहिये।"<sup>२</sup> यह भी सुझाव दिया गया था कि इससे पहले कि श्रमिक सघ अपने को पजीकृत करा सके उसे चार आँखों का दृढ़तम सदस्यता शुल्क निर्धारित करना चाहिये।

योजना में स्वीकार किया गया कि 'शक्तिशाली सघों के निर्माण के लिये उन्हें प्रतिनिधि सघ के रूप में मायता प्रदान करना एक महत्त्वपूर्ण कदम है।'<sup>३</sup> तथा यह सुझाव दिया गया कि राज्यों द्वारा सघों को मायता प्राप्त करने के लिये जहाँ वर्तमान में ऐसी कोई व्यवस्था नहीं है<sup>४</sup> कुछ अध्यात्मिक व्यवस्थाएँ करनी चाहिये। यह ध्यान देने की बात है कि सघों की मायता जो महत्त्वपूर्ण विषय को राज्यों पर छोड़ दिया गया है। अम समवर्ती सूची में है और इस विषय पर राष्ट्रीय विधान भी है जिस लागू करने से समरूपता स्थापित हो सकती है तथा मायता भी जल्दी प्राप्त हो सकती है। न केवल चाहता है कि सघों के प्रतिनिधि स्वरूप के विषय को निर्णीत करने में लिये केन्द्रीय तथा राज्य सरकारों को स्वतंत्र छोड़ दिया जाय।

इस सुझाव को विभिन्न निष्ठाओं से और भी जटिल बना दिया गया है। ऐसा करते समय (मायता प्रदान करना) एक स्थानीय क्षेत्र के एक उद्योग में एक सघ में महत्त्व को ध्यान में रखने की आवश्यकता है। यह भी समान रूप से महत्त्वपूर्ण है कि केवल सरकारी आधार पर ही एक सघ को मायता प्राप्त होगी किन्तु प्रभावशाली ढंग से कार्य करने में लिये उस चाहिये कि वह सीधी कामवाही का आश्रय लेने से पूर्व विवादों को सुलभान के लिये माय प्रक्रिया और तत्र का प्रयोग अवश्य कर ले।<sup>५</sup> सर्वाधिक प्रतिनिधि सघ द्वारा श्रमिक सघ अधिनियम की सभी शर्तों को पूरा करते हुए मायता के लिये अधिकार के रूप में दावा नहीं किया जा सकता है। मायता हिन्दी अतिरिक्त शर्तों के अधीन है जिन्हें राज्य आरोपित कर सकता है। यह श्रमिक सघों के हटाने करने के अपने अधिकार को छोड़ देने की

१ द्वितीय योजना पृ० ५७२।

२ द्वितीय योजना, पृ० ५७२-७३।

३ द्वितीय योजना पृ० ५७३।

४ द्वितीय योजना पृ० ५७३।

५ द्वितीय योजना पृ० ५७३।

शत पर भी हो सकता है। वस्तुन इन परिस्थितियों के अतगत स्वस्य औद्योगिक संवर्धन का विनाश करना कठिन हो सकता है।

इसी प्रकार द्वितीय योजना में निहित नीति में भी सुझाव दिया गया है कि श्रमिक और निरोजक संगठनों को अपने स्व प्रवर्तित समुचित समोदनों के द्वारा कठोरतर अनुशासन बनाय रखा चाहिये। यह स्वीकार करते हुए कि विधान द्वारा अनुशासन आरोपित नहीं किया जा सकता है कहा गया है कि "श्रमिकों में अनुशासनहीनता की स्थिति में कुछ उपायों, वगैरह अथवा अथ, के बारे में सोचना आवश्यक हो सकता है कि अवगतिगत हड़ताल अथवा ताराबिंदी को दंडित करने के लिये वर्तमान व्यवस्थाएँ व्यवहार में अपर्याप्त सिद्ध हुई हैं। धीरे काम करा 'कलम मत उठाओ और हड़ताल में स्थिर रहो के उदाहरण सामने आते रहे हैं जिन्हें अधिक व्यवस्था के विरुद्ध हितों की दृष्टि से अनदेखा नहीं किया जा सकता है। ऐसी स्थिति में गंभीर है चूँकि बाध करने की शक्ति श्रमिकों की केवल एक ही सम्पत्ति है इसलिये अधिक महत्त्वपूर्ण यह है कि श्रमिक वर्गों द्वारा उम्र अमिता की कम करने की किसी भी प्रवृत्ति के विरुद्ध पहरेदारी करनी चाहिये।<sup>१</sup> राज्य श्रमिकों और उनके संगठनों का श्रमिभावक हो गया है। तन्मूर्त यह आवश्यक है कि औद्योगिक अनुशासन के सम्पूर्ण प्रश्न को उसका विभिन्न पहलुओं के परिक्षेप में जांचा जाय।<sup>२</sup> इस प्रकार राज्य श्रमिक संघों के कार्यों में हस्तक्षेप करने के लिये एक और भी हस्तक प्राप्त करना चाहता है।

श्रमनीति के सम्बन्ध में तृतीय योजना में कुछ महत्त्वपूर्ण बातें कही गई हैं। यह अनुभव किया गया है कि न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के अन्तगत निहित उपाय अनेक मामलों में प्रभावशाली सिद्ध नहीं हुए हैं। दिल्लीय वेतन मंडला पर विश्वास पुन व्यक्त किया गया। किंतु यह स्पष्ट किया गया कि औद्योगिक संघर्षों में गती उनकी संगठित शक्ति का प्रयोग और न ही विधान तथा राज्य का हस्तक्षेप श्रमिकों की महत्त्वाकांक्षाओं की उपलब्धि में उनकी प्रतिक्रिया कर सकता है। उनके लाभ केवल अथ व्यवस्था की शक्ति और गतिशीलता से पदा हो सकते हैं जिसका स्थायी आधार उत्पादकता का बढ़ना हुआ स्तर ही है।<sup>३</sup> प्रत्येक दिशा में बर्तानीकरण का प्रयत्न उत्पादकता का वास्तविक आधार है श्रमिकों के लिये बिना उत्पादकता में स्थिर वृद्धि के उनके जीवनस्तर में कोई भी प्रगति संभव नहीं है। क्योंकि सामान्यतया किसी संकुचित मीमांसा के बाहर मजदूरी में कोई वृद्धि मूल्य में वृद्धि के द्वारा अथवा भी निष्पन्न हो जायेगी। इसलिये श्रमिकों को अपने हित में

१ द्वितीय योजना, पृ० ५७८।

२ द्वितीय योजना पृ० ५७८।

३ तृतीय योजना, पृ० २६१।

तथा देश के विस्तृत हिस्से में अभिनवीकरण की प्रगति या विरोध करने के बजाय आग्रह करना चाहिये।<sup>१</sup> इस बात की आशंका भी ध्यान धारणित किया गया कि प्रस्ताव में भी अभिनवीकरण की आवश्यकता है। श्रमिक एक वक्ता के रूप में श्रमिकों को उचित उत्पादकता के विनिर्माण की गयी है। किन्तु इसे जितना जितनी का कष्ट गृहस्थ करना चाहिये तथा यही दुर्द उत्पन्नता में उपलब्ध लाभ का समापन में प्रतिष्ठित करना चाहिये। समाजवादी स्वल्प के सम्बन्ध में नियोजन को भी कम लाभ स्वीकार करना कि नियोजन होता चाहिये ताकि इस प्रकार श्रमिक अतिरिक्त लाभ को श्रमिकों का भाग्य गुणान्न तथा और विनियोग करने में प्रयुक्त किया जा सके। किन्तु सरकारों प्रतियोगिता द्वारा निर्गमित केवल धर्मोत्पन्न का छाँवर कोई भी स्पष्ट नीति की घोषणा नहीं की गई। श्रम की असमानताएँ बढ़ती रही हैं। श्री शर्मा कहता है कि आपणा में तब तक कि स्वतंत्रता के पुनर्निर्माण में श्रम की असमानताओं का अनुपात जहाँ १ और १० या यही श्रम १ और ३०० तक पहुँच गया है।

एक क्षमता सहित का अनुमोदन भारतीय श्रमिक समाज द्वारा किया गया था मन्त्रालय में श्रमिक समाज का यह मिश्रित भाव के नियम आदिष्ट करता है "जिसे समाज के विस्तृत हिस्से में उद्योग के सम्मुख अपनी माँग प्रस्तुत करते समय उत्पादन की स्पर्धा कागज की उपाय करने की आवश्यकता को ध्यान में रखेंगे।"<sup>२</sup> हमका श्रम यह हुआ कि मजदूरी बढ़ाने पर हजार हजारों के नियम तथा श्रमिकों पर गंभीर कटौती की गई है। प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष श्रमिकों का परिहार करने तथा श्रम के सम्मुख सरक्षण के साथ उत्पादन की आनुविधि विधियों का अपराधों और उनका सम्बन्ध करेंगे। यह 'समुद्रिण मन्त्रालय' क्या हानि तथा हानि कम लागू किया जायगा स्पष्ट नहीं है। प्रत्यक्ष सुनिश्चित करेगा कि अधिक उत्पादकता में दृष्ट लाभों में श्रमिकों का उनका उचित भाग में मिले।<sup>३</sup> समाज प्रतीति होता है कि यह श्रमिकों के नियम कागदीनता की बात है।

गृहस्थ योजना में आवश्यकता पर आधारित पुनर्गठन मजदूरी को निर्देशन मिश्रित के रूप में मायता दन दृष्ट यह दृष्टा व्यक्त का गई है कि "श्रमिक वग के परिवार की वापस आवश्यकताओं के रूप में पर उपलब्ध मायता श्रमिकों और श्रमिकों के परिश्रम में पुनर्जीवित जा सकता है।" और श्रमिक द्वितीय जनन आयाम के प्रतिबन्धन विमान सरकारों के मायता के नियम निम्न पापाद्वार आवश्यकताओं का

१ तृतीय योजना, पृ० २६२ १९६३, नवम्बर १९, १९६१।

२ समुद्र बाजार मन्त्रालय, नवम्बर ११, १९६१।

३ समुद्र बाजार मन्त्रालय, नवम्बर ११, १९६१।

४ तृतीय योजना, पृ० २५६।

निर्धारण किया जाता है, तो पूत के पाँच पातों वाली बहाम्पा चरिताथ होती है तथा ऐसा लगता है कि यह प्रश्न हमेशा विचारणीय बना रहेगा ।

तृतीय योजना में ग्राम पाछा की दृष्टि से कुट्ट सात्वना दन की नी वान नही गई है । राज्य नमचारी बीगा और भविष्य निधि खाना को अधिक से अधिक नमचारियों के लिये उपलब्ध कराना होगा । किंतु सभी धमिका का य मुविधार्ण द पाना अब भी एक आदश है । नमनिक मुरगा और नल्याणवारी उपाया को अधिक प्रभावशाली ढंग से लागू करने के लिये अल्पजिक लागूकता दिखानी होगी क्योंकि 'अभी नर चिन्ने औद्योगिक स्वास्थ्य सर्वप्रमाण किये गये हैं उनसे यही माकूम हुगा है कि व्यावसायिक बीमारियों की सख्या बरता जा रही है ।' <sup>१</sup> औद्योगिक आवास व सम्बन्ध में एक नई नीति अब भी खोजनी है क्योंकि अनक स्थानों पर स्थिति में सुधार हान के बजाय और बिगड गई है ।

अनुशासन संहिता को जिसे १९५८ में स्वीकार किया गया था तृतीय योजना की अवधि में औद्योगिक संधों की नीति का आधार माना गया है । पार स्परिक विचार विमर्शों की आत्माहित करना होगा तथा प्रबन्ध में धमिका द्वारा अधिकाधिक भाग लेने की मुनिविचत करना पड़ेगा । सामूहिक सौदाकारी को बाध नीय समझा गया । तदनुसृत 'धमिका और नियोजका क बीच मतभेदों को मुलभान के लिये ऐच्छिक पचनिएय के सिद्धांत को वृद्धोत्तर रूप में प्रयोग करने के हेतु उपाय खोजने होंगे । <sup>२</sup>

स्वरित औद्योगीकरण व लिय धमिक मधा के महत्त्व को भी तृतीय योजना में स्वीकार किया गया है । 'उहें देश के औद्योगिक और आर्थिक प्रशासन तन्त्र के एक आवश्यक अंग के रूप में स्वीकार करना पड़ेगा तथा उहे वायितकी क निवाह क लिये जो हम स्थिति से सम्बद्ध है तयार करना चाहिये । यह भी अनुभव किया गया है कि धमिक सध नेतृत्व को प्रगामी रूप से धमिका के वर्गों में से ही विक सित हो ग है तथा जसे ही धमिक शिक्षा कार्यक्रम में बढ़ती होगी यह प्रक्रिया अत्य धिक गतिमान हो जायेगा । <sup>३</sup>

संधों की मायता की समस्या अनुशासन संहिता के एक अंग के रूप में मुन नानी है । इससे देश में मशक्त और स्वस्थ धमिक सधवाद के विकास का माग प्रशस्त होगा । <sup>४</sup> मायता का आधार ६ मास के काल में कम से कम सस्यान के धमिकों के १५ प्रतिशत की अनवरत सदस्यता होगी । एक उद्योग या एक स्थानीय

१ तृतीय योजना, पृ० २५६ ।

२ तृतीय योजना पृ० २५४ ।

३ तृतीय योजना पृ० २५५ ।

४ तृतीय योजना, पृ० २५५ ।



क्षेत्र के प्रतिनिधि सच्य घोषित होना व नियम एक सच्य को २५ प्रतिशत सदस्यता का दावा करना चाहिये। जहाँ अनन्य सच्य हैं, वहाँ सबसे बड़े सच्य का मान्यता दी जानी चाहिये। एक बार मान्यता प्रदान करने के बाद उस दो वर्ष तक के लिये नहीं छोड़ा जा सकता जब तक कि सच्य व अनुशासन संहिता का उल्लंघन न किया हो।

संक्षिप्त रूप में राज्य की नीति का निम्नलिखित मुख्य शीपका के अंतर्गत वर्णित किया जा सकता है —

(१) वृद्धात्तर मजदूरी स्तर, छतरी व विप्लव व्यवस्था (एक विशाल सामाजिक सुरक्षा योजना का लक्ष्य है) अग्रिम अन्धों काय और सेवा की शक्तों तथा सुरक्षा और उत्पाणकारी व्यवस्थाओं व रूप में श्रमिकों के लिये आर्थिक सुविधाएँ उपलब्ध कराएँ।

(२) समुक्त श्रमिक विमर्श तथा श्रमिकों के प्रचार में भाग लेने की योजनाओं के माध्यम से श्रमिक वर्गों के स्तर का उन्नत करना।

(३) यह अनुमति देना कि श्रमिक सच्यराय अनिवार्य है तथा श्रमिक सच्य का सहभाग आवश्यक है। श्रमिक सच्य का प्रभावशाली योगदान नहीं मिला क्योंकि आन्दोलन का अनन्य गमन्यता का सामना करना पड़ता है। उनमें से मुख्य समस्याएँ रही हैं—(i) समुक्त सक्त और स्थिर श्रमिक सच्य आन्दोलन का प्रभाव, (ii) बाहरी लागों की उपस्थिति तथा (iii) सर्वोच्च प्रतिनिधि सच्य को मान्यता देने का प्रश्न।

(४) सामूहिक सोचवारी तथा ऐतिहासिक परंपराओं को प्रोत्साहित करना। अनिवार्य पंचनिर्माण व कुछ सहायक सुविधाएँ उपलब्ध हुई हैं और साथ ही साथ प्रारंभ समस्याएँ भी पता हो गई हैं। 'दस पद्धति न श्रमिकों के अज्ञान व निवास को रोकने और श्रमिक वर्ग के लिये प्रगति के माध्यम उपलब्ध करा तथा सुरक्षा की भावना प्रदान करने, जो अथवा मनन व दुष्प्रभावों, में महायत्ना प्रदान की है। किंतु साथ ही साथ वादशीलता का भावना में वृद्धि तथा बर्तन प्रक्रिया में मिलन के कारण व्यापक अज्ञान का बहाना मिला है।"<sup>१</sup>

जहाँ तक पहला प्रश्न का सम्बन्ध है श्रमिक वर्गों की स्थिति में कोई सुधार नहीं हुआ है। नास्तविक मजदूरी का स्तर निम्न बना हुआ है।<sup>२</sup> बड़ी हुई कीमती व प्रभाव की गमाव करने के लिये विमर्शों के मद्देनारे भत्ते का मिहान्त अर्थी काय है। इसी प्रकार सामाजिक सुरक्षा सुविधाओं के रूप में हितलाभा की स्थिति सतोषजनक होन में काफी दूर है। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सच्य समिति ने श्रमिकों के दृष्टिकोण का निम्नलिखित शब्दों में व्यक्त किया है —

१ तृतीय योजना, पृ० २५०।

२ विस्तार के लिये अध्याय ३ देखें।

“प्रबंध में श्रमिका के भाग लेने की बात बचन मिटाने वाली हुई है जिसे सरकार ने गंभीरतापूर्वक नहीं ली। मासजतिक क्षेत्र एवं छात्राण नियोजन नहीं का पाया है तथा द्वितीय योजना में व्यक्त विचारों का अभी तक उस पर कोई प्रभाव नहीं पड़ा है। ऐसा लगता है कि विदनीय वेतन मन्त्रालय तथा वेतन आयोगों की भी विचारों से सरकार के गमन अपना महत्त्व नहीं रखती हैं। विदनीय समस्याओं द्वारा लिये गए नियम अभी भी व्यापारिकों द्वारा अनिवार्य नियमों के रूप में स्वीकार किये जाते हैं। ठेके के श्रम का सम्भारण अब भी पूर्ण नहीं हुआ है। उचित मजदूरी प्राप्त करने का श्रमिकों का अधिकार अब भी अपूर्ण बना हुआ है।”

सरकार ने समुचित विधान द्वारा नियोजन और श्रमिका के बीच समुक्त विचार विमर्श योजनाओं को प्राप्ताहित करने का प्रयत्न किया है। इस क्षेत्र में औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ तथा राज्य विधानों ने कायममितियों तथा विभिन्न स्तरों पर श्रम समुक्त विचार विमर्श समस्याओं को स्थापित करने की व्यवस्था की है। औद्योगिक सभा में सुधार करने के अनिवार्य इन उपायों से श्रमिकों और उनके संगठनों के हितों को जेंता उठाने का प्रयास किया गया है।

वैधानिक दायित्वों को पूरा करने के उद्देश्य से एक बड़ी संख्या में काय समितियाँ तथा श्रम समुक्त विचार विमर्श योजनाएँ काय कर रही हैं। ऐसा प्रतीत होता है कि सभा की दृष्टि से उन्हें गहनता मिली है। किंतु उनके कार्यों और कायप्रणालियों से यह मिट नहीं होता कि उनसे किसी भी रूप में वातावरण में सुधार हुआ हो। प्रबंधकों के दृष्टिकोण में भी कोई विशेष परिवर्तन नहीं हुआ है। ‘इसमें नियोजकों एक वर्ग के रूप में के दृष्टिकोण में कोई प्रगतिशील परिवर्तन नहीं हुआ। निम्नलिखित उद्देश्यों की प्रतिज्ञा में और सभी उत्तरदायी गिानों के नियमों उपायों ने समस्त समय किया है किंतु उनके द्वारा म अग्रिकाश रूप में कोई वास्तविक परिवर्तन नहीं हुआ है।’ इन योजनाओं के असफल होने के अने कारण भी हैं यथा—हर समुक्त विचार विमर्श योजनाओं के क्षेत्र की अस्पष्टता श्रमिका के प्रतिनिधि चुनने की दोषपूर्ण प्रणाली तथा समुक्त विचार विमर्श और श्रमिक सभा के बीच मध्य में की स्पष्ट समस्या का अभाव। इस बात का पर्याप्त अर्थ है कि कहीं श्रमिक सभा आंदोलन का कुचलने के लिए कायममितियों का उपयोग न किया जाय।

किंतु प्रमुख कारण नियोजन और प्रबंधन की गंभीरता वाली अभिवृत्ति है। ‘वर्तमान गंभीर प्रबंध बहुत केन्द्रित, निरंकुश तथा व्यक्ति है। यह समुक्त विचार विमर्श को सतोषपूर्ण ढंग से काय करना है तो प्रबंध के मध्य और निम्न वर्गों में अधिक अधिकारों के साथ कुछ विवेकीकरण आवश्यक है।’ वास्तविक

१ सी० बी० गिरि लेबर प्रब्लम्स इन इण्डियन इंडस्ट्री पृ० १८६।

२ सी० बी० कुमार डवलपपेट आफ इंडस्ट्रियल रिलेशंस इन इण्डिया, पृ० ७६।

कारण इस तथ्य में लितित है कि जहाँ धर्मिका या नियोजकों के हृदयों या दृष्टि कोणा में कोई परिवर्तन नहीं हुआ है, वाय समितियों का गठन एक वधानिक दायित्व बना दिया गया है।<sup>१</sup>

फिर भी यह उत्तेजनीय है कि उच्च स्तर पर समुक्त विचार-विमर्श कुछ मनोपजनक रहा है जहाँ सामाज्यतया धर्मिक मर्षा के शीपस्य नेताओं और नियोजकों तथा उनके प्रतिनिधियों के बीच विचार विमर्श हुये हैं। धर्मिक सभों के नेता, जो इन उच्चस्तरीय विचार विमर्शों में भाग लेते हैं, प्राय सामाजिक और राजनैतिक क्षमता के हान हैं जिसमें ध्यान आकर्षित करने में वे मग्न रहते हैं। केवल जब उन निराशा का व्यवहार में लाना होता है तो वास्तविक कठिनाई पदा होती है। जब तक नियोजकों की अभिवृत्ति में आमूल परिवर्तन नहीं होता और जब तक वे समुचित क्षमता पर सामाजिक हिता और उद्देश्यों के लिये दृष्टिकोण होकर उद्योग में कार्य करने के हनु तयार नहीं होत समुक्त विचार विमर्श को सफलता नहीं मिल सकती है। समुक्ति शब्द का अर्थ उद्योग के नेताओं के अनुसार पारिभाषिक 'समुचित' नहीं है बरिक्त यह 'समुचित' जो देश के अनुसार समुचित हो।

इस सम्मेलन में यह भी कहा देना उचित होगा कि भारतीय धर्मिक मर्षा के मवसम्मत निराशों को आदर का दर्जन की सरकार की हान की नीति तथा केंद्रीय यतन आयोग की सिफारिशों में परिवर्तन का दिन में भी ऐसे विमर्शों का महत्त्व कम हो गया है।

प्रत्यक्ष में धर्मिका के भाग लेने की एक अन्य ऐसी योजना थी जो १९५८ के बाद से कुछ चुन हुये उद्योगों में सरकार द्वारा लागू की गई। स्थायी धर्म समिति के सनहमें अधिवक्ता के सम्मेलन केन्द्रीय धर्ममन्त्री श्री गुलजारी लाल नन्दा ने कहा था— मैं विश्वास करता हूँ कि केवल प्रत्यक्ष और धर्मिक के बीच वास्तविक साहचर्य से ही उद्योग में वास्तविक और अविरत प्रकार की शान्ति स्थापित की जा सकती है। धर्मिक और प्रवक्ता के बीच न समझ-झूट के माध्यम में हम जा कुछ उपलब्ध करना चाहते हैं वह केवल कटुता का उन्मूलन नहीं है बरिक्त उद्योग के ऊँचा उठाव के लिये तथा देश की अर्थव्यवस्था को ठीक से ऊँच स्तर पर लाने के लिये यथासंभव सहयोग है। मैं इन स्वयंसेवक स्वीकार कर लिया है कि इस देश में हमारा औद्योगिक संगठन की यह सामाजिक विघटनता हा पायणी तथा मैं इससे निवृत्त बहुत लम्बे समय की कल्पना नहीं कर रहा हूँ।<sup>२</sup>

योजना में निराशा तथा धर्मिक मर्षा के बीच कुछ मिथित अनुमति का जन्म दिया। भारतीय राष्ट्रीय धर्मिक सभ ने योजना का स्वागत किया तथा

१ सी० बी० कुमार टवन्पट्ट और इंडस्ट्रियल रिलेशन्स इन इण्डिया, पृ० ७६।

२ बी० बी० कानिक द्वारा उद्धृत। इण्डियन ट्रेड यूनियन्स पृ० १८४।

इसमें 'वासिता क आश' की पराकाष्ठा देखी जिसका प्रतिपदन गारी जी ने किया था। फिर भी सभा ने कुछ शब्द चेतावनी के बड़े। 'किंतु इस प्रकार का भाग लेना वास्तविक और प्रभावशाली नहीं हो सकता जब तक कि उसका आधार पारस्परिक अधिकारों और गतिविधियों के प्रति सम्मान न हो तथा श्रमिकों को शिक्षित करने और उन्हें उत्तरदायित्वों, जिनमें उन्हें हिस्सा लेना है के लिये सज्जित करने हेतु समुचित काम न उठाये जाय।'<sup>१</sup>

योजना वाणिज्यिक कार्य पर अतोपजम्ब रही रही। दश की आर्थिक प्रगति औद्योगिक गति के नियमोंवाले मूलतत्त्वपूर्ण धर्मिकों के भाग लेने की योजना की सफलता और स्वरित प्रगति पर विचार करते हुए<sup>२</sup> भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सच सभा को शिक्षायात करनी पड़ी कि दुर्भाग्यवश ऐसा सोचने के लिये यह सकेन मिले हैं कि प्रवक्ता की ओर से योजना को उतना समर्थन नहीं मिला जितना मिलना चाहिये था। उदाहरणों की कमी नहीं है जब नियोजक ऐच्छिक रूप से श्रमिकों के साथ सहयोग करने के लिये इस सीमा तक आगे नहीं बढ़े कि उन्हें साधारण श्रमिक सच कार्यों को करने की भी अनुमति द सकें।<sup>३</sup> पूर्व अधिवेशन में भी भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सच सभा को कहना पड़ा कि ऐसा भी उदाहरण हैं कि श्रमिकों ने प्रस्तावित समुक्त प्रत्यक्ष समितियों के नियमों पर प्रतिनिधियों के नाम प्रवक्ता की भेजे किंतु इस सम्बन्ध में प्रवक्ता की अभिवृत्ति उत्साहीनता और तटस्थता की थी। कुछ मामलों में ऐसी स्थिति पैदा करने की सीमा तक प्रवक्ता पहुँच गया कि श्रमिकों के लिये प्रयत्न सहयोग दवाना असम्भव था।<sup>४</sup> अतः १२वें वार्षिक अधिवेशन में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सच सभा ने कहा प्रवक्ता में श्रमिकों का भाग लेने की योजना, ऐसा प्रतीत होता है कोई प्रगति नहीं कर पा रहा है यद्यपि काफी समय पहले इस कार्यवाही किया गया था जहाँ भी शुभाग्ग्य हुआ है केवल सरचनात्मक संगठन की ही स्थापना हुई है जिसमें वास्तविक भाग लेने वाला केवल श्रमिकों के प्रतिनिधियों को प्रवक्ता के प्रतिनिधियों के साथ स्थान नर दिया गया है।<sup>५</sup> तन्तु रूप भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सच सभा का 'यह मत था कि यदि उन फकिटों में इसका परीक्षण किया जाना है जहाँ औद्योगिक संबंध सुलभ नहीं है तो एक बहुत अच्छा उद्देश्य आवश्यक ही व्यर्थ हो जायेगा।'<sup>६</sup>

- १ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सच सभा १२वें अधिवेशन का प्रतिवेदन, पृ० १३।
- २ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सच सभा ११वें अधिवेशन का प्रतिवेदन पृ० १२७।
- ३ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सच सभा ११वें अधिवेशन, पृ० १८।
- ४ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सच सभा १०वें अधिवेशन पृ० ११।
- ५ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सच सभा १२वें अधिवेशन पृ० ६-१०।
- ६ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सच सभा १२वें अधिवेशन पृ० ३।

श्रमिकों के प्रयत्न में भाग लेने के सम्बन्ध में हिंद मजदूर सभा कभी भी बहुत इच्छुक नहीं रही और न उसने ऐसी योजनाओं को जिन वुराईया के निदान स्वरूप समझा जिनमें इस देश के श्रमिक वर्ग पीड़ित रहने हैं। 'निदेशक योजनाओं को कार्यान्वित न करने के पक्ष में हिंद मजदूर सभा ने अपना मत व्यक्त किया है तथा साथ ही साथ स्पष्ट कठिनाइयों और बाधाओं की ओर भी ध्यान आकर्षित किया है। देश के औद्योगिक संस्था का सम्पूर्ण आधार कुल मिलाकर बर्तमान ठोस नहीं है कि वह प्रबंध में श्रमिकों के भाग लेने के सफल ऊपरी ढाँचे को वर्दाश कर सके।'<sup>१</sup>

केवल कुछ इन गिने मामलों को छोड़कर योजना अभिवांश रूप से असफल रही है। उचित मजदूरी यथोचित काम और सेवा की अवस्थाओं स्थायी नौकरी, शिकायतों के लिये समुचित प्रक्रिया तथा सुखद औद्योगिक सम्बन्धों के अभाव में ऐसी योजना कभी सफल नहीं हो सकती। कमजोर श्रमिक मजदूर बाहरी श्रमिकों के आधिपत्य का खतरा और भी बढ़ गया है। श्रमिक संगठन कमजोर होने से उन पर बाहरी लोग का नियंत्रण होता है और श्रमिकों में प्रयत्न के लिये प्रभाव भी बहुत सीमित होती है। अधिसंख्यक श्रमिकों में प्रशासकीय और तकनीकी ज्ञान का अभाव होता है। इससे अज्ञात भारतीय श्रमिक संघों की वित्तीय स्थिति बहुत खराब होती है जिससे वे वर्तमान समस्याओं के अध्ययन में सहायता के लिये विशेषज्ञों को भी नियुक्त कर पाने में असमर्थ होते हैं।<sup>२</sup> इन परिस्थितियों के अंतर्गत दो म म एक परिणाम निश्चित है। या तो उन्हें प्रबंध में सम्मिलित करके प्रभावकारी रूप से मूक बना दिया जायेगा अथवा यदि वे कठोर साबित हों तो सर्वोत्तम अभिप्रायों के बावजूद वे प्रयत्न के प्रति वायक और दोषपूर्ण सिद्ध होंगे।<sup>३</sup>

यहां यह बताना अनुचित नहीं होगा कि प्रथम विश्वयुद्ध के काल में ऐसी योजनाएँ इंग्लैंड में प्रारम्भ की गई थी और पर्याप्त सीमा तक उन्हें सफलता मिली थी। अंतर्युद्ध की अवधि में इन्हें पुनर्जीवित करने के अभिवांश प्रयत्न असफल रहे किंतु द्वितीय विश्वयुद्ध के दौरान उन्हें सफलता मिली और हाल ही में उनका महत्त्व फिर समाप्त हो गया। यह विचारणीय है कि दोनों बार के पुनर्जीवन निश्चित रोजगार तथा मूल उद्देश्य की मायता अर्थात् युद्ध में रोजगार जिसे श्रमिकों और प्रबंधकों द्वारा समान रूप से स्वीकार किया गया और जिसके सभी अन्य विचारों को प्रत्यादिष्ट किया की भूमिका के साथ टूटा या। किंतु जय ही सुरक्षा और सामान्य उद्देश्य की स्थिति समाप्त हुई मजदूरी दर पद्धति के आवश्यक आर्थिक संधन ने

१ हिंद मजदूर सभा ७ वें सम्मेलन की रिपोर्ट पृ० ६१।

२ थो० वा० गिरि सेवर प्रान्स इन इण्डियन इंडस्ट्री पृ० १६३।

३ थो० वा० गिरि वही, पृ० १६३।

अपना मुद्रनाव जमाना प्रारम्भ कर दिया और आन्दोलन की स्वतः प्रवर्तिता निष्प्राण होने लगी ।<sup>१</sup>

यदि इंग्लैण्ड में प्रौढ श्रमिक मध्य आन्दोलन तथा सम्बन्ध समय से स्थापित सामूहिक सौदागरी की परम्पराओं के साथ योजना की सफलता के चिह्न दृष्टिगत नहीं हूय तो भारतीय परिस्थितियों के अनुरूप उसकी असफलता की बात एक पूर्व निष्कर्ष थी ।

श्रमिक सभा के महारज की स्वीकार किया जाना व कारण यह सरलता से ग्रामा की जा सकती थी कि श्रम नीति का निर्माण के साथ क्रिया-व्ययन किया जायगा और सरकार भारत में मुक्त-तथा स्वतन्त्र श्रमिक मध्य आन्दोलन के विकास को अनुमति देगी । किन्तु सरकार के आचरण से असंतोष के लिये बाफ़ी गुनाहों रह जाती हैं । 'ऐसा अनुभव करने के कारण हैं कि सावजनिक क्षेत्र के श्रमिक सभों के प्रति सरकार की प्रतिवृत्ति कबल हानोस्माह और उदासीनता की रही है । उस तथ्य के बावजूद कि स्वाधीनता १३ वर्ष पहले प्राप्त की गई थी साम्राज्यवादी दिनों की पुरानी प्रतिवृत्ति अब भी वर्तमान है जिससे अनुसार श्रमिक मध्य आचरण के रूप से विध्वनी संगठन है जिन्हें महाना पता है विध्वस्त करना होता है तथा जिन पर निगरानी करनी होती है ।'<sup>२</sup> भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभा जिन पर कांग्रेस का प्रभुत्व है वो भी कहना पड़ा कि 'हम तब सरकार का सम्बन्ध है स्थिति स्पष्ट नहीं है । सरकार के प्रणामी तत्त्व औद्योगिक समस्याओं को समझने का प्रयत्न कर रहे हैं और निम्नी सीमा तब महारजता भी प्रदान कर रहे हैं किन्तु बहुत सारे राज्यों में सरकार हमके बावजूद कि देश न समान के समानवादी स्वरूप को स्वीकार किया है श्रमिक वर्ग की महत्त्वान्यायों को प्रणामात्मक दृष्टि से देखने की स्थिति में नहीं रही है । सावजनिक क्षेत्र के मध्ययोजन प्रदान करने वाले विभाग अब भी अनुसार हैं ।'<sup>३</sup> दोनों ही निजी और सावजनिक क्षेत्रों में अधिकारियों द्वारा प्रमुख श्रमिक मध्य कार्यकर्ताओं का दलीकरण कोट नया तथ्य नहीं है तथा हर जगह सामान्य रूप से इसका अनुभव किया जाता है ।<sup>४</sup> इस दशा के औद्योगिक विकास में सावजनिक क्षेत्र के अधिकार से अधिक महत्त्वपूर्ण होना के कारण कुछ प्रवृत्तियाँ किम्पकर श्रमिक सभा के मार्ग पर के विरुद्ध पहला दना ही पड़ेगा । वहाँ हमारे श्रमिक काम कलापो की राजनैतिक मज्हा से दबने की संभावना हो सकती है । यहाँ तक कि समानता और जाय पर आधारित और विशेष जागरूकता से पदा देने वाली स्वाभाविक

१ समरवेत इन्स्टिट्यूट पीस आफ अवर टाइम पृ० १२७ ।

२ हिन्दू मजदूर सभा ५ वीं सम्मेलन पृ० १७ ।

३ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभा ८वाँ प्रतिवेदन पृ० १५-१६ ।

४ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभा ६वाँ प्रतिवेदन, पृ० १५६ ।

मागों को राजनितिक कार्यक्रमों के रूप में व्याख्या करने की संभावना पड़ा हो सकती है। साधारण सूत्रों जैसे अनुपस्थिति देर से आना और अनिपुणता का राजनितिक अनुशासन के अधीन माना जा सकता है और इन सबसे सावजनिक क्षेत्र में अधिक से अधिक पुर्तिस अधिकारों का विकास हो सकता है।<sup>१</sup>

सरकार संगठन बनाने के अपने कमचारियों के अधिकारों पर प्रकुश लगाने के लिए प्रयत्नशील है। सरकारी कमचारी व्यवहार नियमों के अन्तर्गत आना यह है कि श्रमिक सभा में सम्मिलित हान के लिए जनपद कमचारियों पर रोक लगा दी जाय। सरकार सभी आवश्यक संस्थाओं में विधान द्वारा हटाना पर रोक लगा देने के बारे में भी चिन्तना कर रही थी। केन्द्रीय सरकारी कमचारियों के संगठनों में बाहरी लोगों की प्रवृत्तियों पर भी रोक लगायी जानी थी।

हड़ताल के बाद अपनायी गई दमनकारी नीति में सरकार के द्वारा प्रतिपादित नीति में श्रमिकों का विश्वास हिल गया है। हड़ताल के बाद की अवधि में बहुत से निष्ठावान श्रमिकों को गम्भीर उत्पीड़न का सामना करना पड़ा। उन निष्ठावान श्रमिकों के लिए स्थानांतरण तथा अनुपयुक्त आचारों पर दण्डित करने की विडम्बना साधारण बात हो गयी थी।<sup>२</sup> यदि यह सब निष्ठावान श्रमिकों के साथ हुआ तो जिन्होंने हड़ताल में भाग लिया उनके भाग्य की कल्पना की जा सकती है।

केन्द्रीय श्रम मंत्री श्री गुलजारीलाल नन्दा को यह आश्वासन देना पड़ा कि कुछ समय तक सरकार का इरादा हड़तालों पर रोक लगाना का नहीं है। किन्तु उन्होंने इस बात को स्पष्ट किया कि विचार विमर्श पचनियुक्त अथवा यदि आवश्यक हुआ तो अनिवार्य पचनियुक्त के द्वारा अपने कमचारियों के साथ विभेदों को दूर करने के लिये सरकार ने निश्चय कर लिया है। अपने कमचारियों के साथ सम्बन्धों को सुधारने के लिये सरकार के मुनिश्चिन प्रयत्नों के अभाव में अनतिरुक्ता का प्राबुभाव हो सकता है। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभा की कार्यकारिणी समिति को चेतावनी देनी पड़ी कि श्रमिक सभा आन्दोलन से विधान द्वारा केन्द्रीय सरकारी कमचारियों को निर्वातित कर देने मात्र में ही उन्हें हड़ताल करने से नहीं रोका जा सकेगा। यदि हड़ताल पर जाने के उनके अधिकार में कटौती की जाती है तो सरकार और उसके कमचारियों के बीच विभेदों को निवटाने के लिए विकल्प रूप में सतानेपूर्ण रीतियों को प्रवर्तित करने की आवश्यकता होगी। सावजनिक क्षेत्र के विकास के साथ ही विभेद बने रहने की ही संभावना नहीं है बल्कि उनका क्षेत्र भी विस्तृत हो सकता है। यदि सरकार और उनके जनपद कमचारियों के बीच सुख

१ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभा द्वारा प्रतिवेदन पृ० ३१-३२।

२ पक्षी

१२वां प्रतिवेदन पृ० १२४।

संघ बनाय रखने के इस महत्त्वपूर्ण पक्ष की अवहेलना की जाती है तो सरकारी कर्मचारियों के बीच अनतिवृत्ता अपने सभी कुप्रभावों के साथ प्रविष्ट हो जायेगी और तब अनतिक कर्मचारियों की ऐसी बड़ी सना के साथ कोई भी सरकार अपने दायित्वों को पूरा करने की आशा नहीं कर सकती।”<sup>१</sup>

इसने ऐसा प्रतीत होता है कि सावजनिक क्षेत्र में श्रमिक सघों की भूमिका को लेकर पर्याप्त धार्मिक विचारधारण हैं। यह एक अनिश्चित नीति है। यह भी कहा जा रहा है कि सरकार श्रमिक सघ आन्दोलन के एक वर्ग का या सरकारी नीतियों का समर्थन करने के लिए तैयार हो पथ चली रही है। श्रमिक सघ आन्दोलन के एक वर्ग को सरकार के नीति का प्रादुर्भाव युद्धकाल में हुआ था जब भारत सरकार ने भारतीय श्रमिक सघों को न केवल मान्यता दी बल्कि उस सघों को वित्तीय सहायता भी प्रदान की। राजनितिक विभेदों पर आधारित श्रमिक सघ आन्दोलन का विभाजन तथा श्रमिक सघ सघों में से एक को सरकार द्वारा दी गई सहायता ही वे तथ्य हैं जिन्होंने युद्ध के बाद की अवधि में विकास के स्वरूप को प्रभावित किया।<sup>२</sup>

भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा की स्थापना कांग्रेस के सन्धि सहयोग और सहायता से हुई थी। यह सुझाया जाना है कि चार वर्गों की या करके सरकार की नीतियाँ और व्यवहार भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के सभी का समर्थन करते हैं। हिन्दू मजदूर सभा का कहना है कि भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा पर सरकार का नियंत्रण है तथा वह सरकारी नीतियों का अनुसरण करती है।<sup>३</sup> इस वर्ग उदाहरण प्रस्तुत किया गया है कि भारत में राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के सघों को स्पष्ट रूप से अनुपसंगत होने के बावजूद भी प्राथमिकता दी गई है और जिसका परिणाम श्रमिकों और प्रबंधकों के बीच असुख सबबों में हुआ है। भिलाई के इस्पात कारखाने में सरकार के विभेदों के कारण हिन्दू मजदूर सभा को शिकायत करनी पड़ी। सभी आलाक़ियाँ और प्रांतीय कृषिनीतियों से भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा में सम्बद्ध सघों को, जिसे भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभा ने स्वीकार किया है ५३५ की संख्या पर हमारी २५०० की संख्या के विपरीत मान्यता दी गई। यह विचार की सभी व्यवस्थाओं तथा साथ ही साथ अनुमान संहिता के विरुद्ध था।<sup>४</sup> हिन्दू मजदूर सभा से सम्बद्ध सघों का फलतः उच्च न्यायालय में सरकारी नियमों को चुनौती देनी पड़ी।

१ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा, १२वाँ प्रतिवेदन पृ० १६१।

२ सी० बी० कुमार पृ० ११६।

३ हिन्दू मजदूर सभा ६वीं स्थापित समिति पृ० ८।

४ हिन्दू मजदूर सभा ६वीं महासचिव की रिपोर्ट पृ० ३५।



टीका इसी प्रकार की दुर्भाग्यपूर्ण कहानी भारी विद्युत् गयन, भासान की है। सयन की औद्योगिक जाति दमना अनिश्चित रही है। यहाँ तक कि १९६२ के निर्वाचन दौर के समय हमारे प्रधानमंत्री का प्रयोग भी गुल्मी की गुनभास में समय नहीं हो सका। श्रमिका और पुनित के बीच कुछ कम या अधिक गुन की सी स्थिति पता हो गई थी। "भागी विद्युत् गयन में गवर्नर के मुख्य कारणों में से एक प्रत्यक्ष और राज्य श्रम विभाग द्वारा भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के गण का ऊँचा उठान का प्रयास था। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के सघ पर श्रमिका का विश्वास नहीं था और यह सत्य प्रत्यक्ष था अच्युत तरफ मातृभ था। शिन्तु फिर भी गभवत राजनीति गयन के कारण, प्रत्यक्ष भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के सघ की मायता दिय रहा।<sup>१</sup> यह गयन प्रारम्भ में ही श्रम गवर्णों का गवाहा रहा है तथा पिछले दो वर्षों में गार टूटान और गामूहिन भूय छुटान हो चुकी है। प्रत्यक्ष द्वारा उपनयन श्रम मायानयन में पिचपास भी हटाना को गोर ग गनी, जो अगन पुर रूप में घटित हुए और गिनन साजगनिक क्षेत्र के एक प्रमुग प्रतिष्ठान पर गवयन का प्रयोग गवा किया।

लेगी ही कहानी इन्धान न्याय की भी है जहाँ गाम्यगनी नियमित गय घोर वीर श्रमिका के बीच अगनी स्थिति मजदूर कर रहा था। गयन ग गाम्य वाली प्रभाव में युक्त गय का पुनवन और गय क्षेत्र में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा का गहायता नन के निय प्रत्यक्ष सभन स्थिति का प्रयास किया। अगिल भार तीय श्रमिक सघ सभा का सा गभा विगवी गयवार की गीति के विरुद्ध ग्राम गिता था है। "बाद भी हटान गमी गनी दू" गिनन गिनपागी, गीटी प्रहार और गिवारन गिगव अगिनियम का गगगित उगार उपवाग ग किया गया है।<sup>२</sup> हम द्वा गहतपूण गगोरी की अगहता कर सगत हैं कयारि हट गगिन भारतीय श्रमिक सघ सभा द्वारा लगाया गया है। शिन्तु इसी प्रकार के आरोप शिन्तु मजदूर सभा द्वारा भी लगाय गय हैं। श्रमिका में फूट टालन तथा प्रत्यक्ष के हिना की रक्षा करने के निय राज्य सरकार ग प्रत्यक्ष सभन उपाय निय। कातू और अगयवा के नाम पर गय के अगिनगिया गी जिले में गिनगित कर किया गया। श्रमिका का गिरपदार करने जना में टान किया गया। ओगिगिट कामग मिल के बिना का अतन गवागिरण का तनी गीवा गया जय सग शिन्तु मजदूर सभा में गिलरर भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा में गगगितन दू गया। इससे राज्य सरकार के उद्देश्य और प्रगति पर और भी प्रगति पडा है।<sup>३</sup> भारत में गिरिता रूप में

१ स्टेटस मेन फरवरी २० १९६२।

२ अगिल भारतीय श्रमिक सघ सभा पुनगुनन का सामान्य प्रतिवदन, पृ०।

३ हि द मजदूर सभा द्वा सम्मेलन पृ० ६३।

काफी लोगो का यह विश्वास है कि अग्रे सघो की अपेक्षा भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के सघो को सङ्कार स अधिक प्रोत्साहन मिलता है । <sup>१</sup> 'श्रमिक सघो का अपनी ओर करने की उत्सुकता से प्रेरित होकर इन श्रमिक सघा के नये सघान के गठन का प्रवर्तन किया तथा श्रमिक सघ मायना सौदागरी अभिकता के रूप में श्रमिको के प्रतिनिधियो का चुनन की प्रक्रिया आदि जन मामलो के सम्बन्ध में अपनी नीति को रजिन कर दिया । <sup>२</sup> महाराष्ट्र राज्य कोल्हापुर में राज्य यातायात के कामचारियो को गिरफ्तार और बलीकृत किया गया जबकि वे हड़ताल में भी सम्मिलित नहीं हुए थे । भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा की सहायता देने के उद्देश्य से यह सघ किया गया क्योंकि वहाँ में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा सघ प्रतिनिधि सघ था । <sup>३</sup>

यह तक दिया जा सकता है कि भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा तथा कांग्रेस में इसलिए इतना निकट का संबंध है क्योंकि उनकी मूल नीतियाँ एक हैं । "भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा न अपने तथा कांग्रेस के बीच विचारों और भावनों की एकरूपता पायी है । दोनों ही मध्य और अहिंसा तथा गांधीजी के अग्र सिद्धान्तों पर विश्वास करते हैं इनके अलावा कांग्रेस एक संगठन था जिनके माध्यम से पूर्णतः सम्बद्ध रहें । <sup>४</sup> इसी कारण भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा न आम चुनाव में कांग्रेस के उम्मीदवारों को सामूहिक समर्थन देने का वात करी थी । यह सुभाव भी दिया जा सकता है कि भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा और कांग्रेस में राजनितिक सम्बन्धों की निकटता का कारण ही प्रायः सरकारी सरपण का तलत आभास पदा हो जाता है । किन्तु यह अवश्य कहा जा सकता है कि कांग्रेस दल और सरकार के बीच अन्तर स्पष्ट व्याख्यायित होना चाहिये और बनाये रखना चाहिये । कांग्रेस एक दल के रूप में न के ही भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा का समर्थन कर किन्तु सरकार को विभिन्न श्रमिक सघो के बीच कठोर सदस्यता बरतनी चाहिये और सवाधिक प्रतिनिधि श्रमिक सघ ने ही सङ्ग्रहण करना चाहिये । ऐसा सोचन के कारण है कि भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा राज्य सहायता का प्राप्त करने में समर्थ है । भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा का अपनी स्थिति और शक्ति से विस्थापित करने के अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा के प्रयत्न इस प्रकार न केवल राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा की व्यवसाय सघ नीति पर आक्रमण समझे जाते

१ चार्ल्स मापस इन्स्टिट्यूट रिलेशन इन इण्डिया पृ० २६६ ।

२ सी० बी० कुमार डबलपथेट आफ इन्स्टिट्यूट रिलेशन इन इण्डिया ओरियंटल लागनैस पृ० १४६ ।

३ एस० एम० जोशी हिंदू मजदूर सभा एवं सम्मेलन, पृ० ४० ।

४ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा एवं अधिवेशन, पृ० २६ ।

ह प्रति गहरा नीति पर भी निर्णय वह सम्पन्न है, बुद्धि वम मात्रा म यही बात अथ व द्वीय श्रमिक गद्य सभाना वी गत्यर्था र साथ साथ हाता है। श्रम क मागना व सम्पन्न म भारत सरकार की नीति दम दृष्टिवाण स भी पर्यनी राहिय। सन आर शासक दन व रूप म बाधेस दन सरकार की नीति को सुनिश्चित करता, तथा भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ गना म प्रत्यक्ष रूप म सम्पन्न नी है जिम यह मणी श्रमशाखा समन्वयी है। दूसरी ओर, समष्टि श्रमिका के बीच राजनैतिक समन्वय र लिय सरकार भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक गन सभा की ओर कृतज्ञ है तथा स्वभावतः श्रमिक गद्य क सम्पन्न म अणी नीति (सरकार के रूप म अपना दायित्व क प्रमुख) दम तर्क म विमगित करती है निर्णय प्रीत्यगिक श्रमिका व बीच भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ गना की स्थिति सुदृढ़ नी रहे।"१

यह भविष्य र लिय भी बुद्धि मनु है। यतमान समय म श्रमिक गन आन्दोलन की स्वतन्त्रता को दुश्मन जाना र अन्वया इसस अथ राजनैतिक दला की, यन्त्र विना राज्य म अधिकार म प्राप्त है इसी प्रकार की कृतज्ञता को अपनाता वी पुनर्जाति मिलता है। अगिल भारतीय श्रमिक सघ गना व सघा का बढ़ावा दान व लिय वगत व माध्यमानी ममिमहन र विपक्ष भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ गना र आर शिरायत की वी। श्रमिक सघा पर राजनैतिक दवाय वगत उह क्षाण ओर उम भूमिका व अनुपयुक्त बना गया है जिसका नि उह निर्वाह करता है।

हमारा सन्ध र मृत्त रूप क यहाँ निर्धार रता का है कि सारजनिक क्षेत्र म उन नीतियों का सरकार र नियामित करना र प्रयत्न किया है अथवा नहीं। मूकम अध्ययन म हम इसी दुःखद निष्कर्ष पर पहुँचत हैं कि कचरी और करी व बीच काफी अंतर रहा है। मापित नीतिया व नियामितता का उत्तर काफी सभ्य की स्थिति रही है। तर्ज सरकार एजिन्ट पत्रिकाएँ और सामूहिक सोझनारी का बाधनाय गन रता है किन्तु फिर भी विधान का पंचतिसय व लिय गोपना हेतु अपने अधिकार बाध रता रहा है। आ गिर जय रम मन्त्री के नीति म परिवर्तन जाना चाहत थे और सामूहिक सोझनारी का प्रस्तावित करना चाहते थे। किन्तु उह प्रयत्न निराश का सामना करता पडा और नीति बिध वित नही की जा सकी। आ सप्लेमार्ट दसाई का विषयम है कि "अपने नीति समायुक्त नहीं रहा। श्रमिका और प्रयत्न का जगल का शत्रु माना के लिय समान अनुमति दे सक्ता है। इसलिए अंतिम आश्रम व रम म विधान को अधिनियम के लिय सौजन हेतु सरकार न अधिकार लिये है।" इसी तरह के विचार चम्बई राज्य

के श्रम करने की शक्ति प्राप्त हो सके तथा अन्तराष्ट्रीय धार्मिक सहानुभूति का विकास हो सके १९४५ में प्रायोजित सम्मेलन में भारतीय राष्ट्रियता के अन्तर्गत निम्नलिखित बातें प्रस्तावित की गई थीं :

एनी अर्थव्यवस्था में जहाँ राज्य विनियमन के अन्तर्गत निश्चित तन्त्रों की प्राप्ति के लिए विकास का नियोजित किया जाता है श्रम प्रबंध संबंधों के क्षेत्र का पूरक तथा सयोग पर छोड़ दिया गया है। स्पष्ट रूप से अर्थव्यवस्थात्मक दृष्टि से हम इस निष्कर्ष पर पहुँचे हैं कि यद्यपि विवादों के ऐच्छिक निवारण और सामूहिक नीतिगरी का प्रत्येक तरह से प्रोत्साहन देना चाहिए राज्य को ऐसा भी ऐच्छिक तंत्र अमल में लाना चाहिए। हम विश्वास करते हैं कि श्रम प्रबंध के विवादों का सुनधान के नियम जो पारस्परिक विचार विमर्श से नहीं सुनिश्चित हैं सर्वोत्तम मार्ग हड़ताल या तालाबन्दी द्वारा शक्ति परीक्षा नहीं है बल्कि निष्पक्ष सत्यापन द्वारा नियमित है। इससे अज्ञानता या अन्याय का हमारा दृष्टि श्रम प्रबंध के विवादों, जिन्हें अन्य रीतियों में सुनिश्चित या न करना है परिरक्षणस्वरूप उत्पादन में हानि नहीं के लिए समझ नहीं हो सकता है। इसी कारण हम विषय पर कायम यह है कि मर दश में जब विचार विमर्श पराधन और ऐच्छिक पंचनिराय की प्रक्रिया अस्तित्व में आती है अनिवार्य अधिनियमों की व्यवस्था की जाना है। ऐच्छिक विचार विमर्श और सामूहिक नीतिगरी को पूरे मायना समुक्त श्रमिक मध्य प्रयोगों के तौर पर लिया जाये का ज्ञानागमिनी दृष्टिकोण है जिस विनिमित्त करने में पश्चिम के प्रगतिशील देशों का कई सबब लाया गया है। एक अलग विनिमित्त अध्यायनस्थापना नियोजित करने को उपलब्ध करने के लिए अग्रिमित है श्रम प्रबंध संबंधों में अनिश्चितता का राज्य को कार्यवाही में बाहर छोड़ देना हमें समझ नहीं हो सकती है। हम औद्योगिकीकरण की पूरे अवस्था में पश्चिमी मनाने के अनुभवों द्वारा समानाधिकारिता चाहते हैं तथा उनके द्वारा मृज्जित बुद्धि का जहाँ तक समझ हो परिहार करना चाहते हैं। हम नियोजित विकास चाहते हैं और श्रम प्रबंध संबंधों का नियमन हमारी योजना का एक भाग भी है। मुझे यह कहने की आवश्यकता नहीं है कि हमने अपनी मान्यताओं में सावधानी से अधिशासन का परिहार किया है तथा स्वतंत्रता के सिद्धान्त को सामाजिक विज्ञान के माध्यमों के प्रमाण दिया है।<sup>१</sup>

उपरोक्त विवरण हमारे में सरकार का नीति का व्याख्या करता है। इस और सशक्त श्रमिक तथा आन्दोलन का अभाव श्रमिक संगठनों के प्रति नियोजन की शक्त, योजना की शक्ति में हड़ताल का आश्रय लेने की अवांछनीयता विशेषकर उस स्थिति में जब समाजवादी स्वरूप उद्देश्य है और दुबस वारों के हितों की देखभाल करने के लिए राज्य हैं उस तक अनिश्चितता पर अनिवार्य पंचनिराय के सिद्धान्त का समर्थन करने के लिये दिये गये हैं। सरकार की चला चल है और पारित किया गया

अनेक श्रम विधानों की चर्चा करते रहें हैं। किन्तु इस वग न श्रमिक सघना को कभी मायता नहीं दी। इस तथ्य की पुष्टि के लिए चातम मायम न निम्ननिवित उद्धरण प्रस्तुत किया है —

‘यदि आपका उद्देश्य सशक्त श्रमिक सघ आन्दोलन का निर्माण करना और सामूहिक मोर्चाकारी को प्रोत्साहित करना है तो आप अनिवार्य अविनिर्णय के उपयोग के कम ही पम्पाती होंगे। किन्तु यदि आपका उद्देश्य आर्थिक विकास और राजनतिक स्थिरता है तब आपको अनुसामन बनाय रखन के उपाय अवश्य ही अपनाने हंगे। सम्भवत जब बीस वर्षों में हम हटनाला के लिए समय हो सकते हैं तो हम स्वतन्त्र सामूहिक मोर्चाकारी के लिए भी प्रयत्न कर सकते हैं।’<sup>१</sup>

इसी प्रकार के विचार एक अग्र केन्द्रीय सरकार के अधिकारी द्वारा भी व्यक्त किये गये थे। सामूहिक मोर्चाकारी मेरे लिये एक विलकुल विरुद्ध विचार है। वयस्क मताधिकार और विकसित प्रजातन्त्रीय बहुतायतकारी राज्य के पहले “हठनास करने के अधिकार और सेवा विमुक्ति और सेवामुक्त की स्वतन्त्रता” का अर्थ अधिक था। किन्तु आज बीसवीं शती के भारत में हम उगभोक्ताओं द्वारा प्रतिनिधित्व जन हित के लिये श्रम और प्रयत्न के उत्सव और दायित्वों तथा “काय करने के अधिकार के रूप में सोचना चाहिये। इसलिए राज्य को श्रम मयवा प्रबंध की शक्ति को उसके द्वारा मवायोजन की शर्तों साथ में मजदूरी और कामबन्दी का निधारण होना है और जो पश्चिमी विचारधारा का अंग है रोकने के लिए अवश्य अधिकार रखने के लिये क्योंकि यह बहुत महंगा है और भारत उसके लिए अभी समय नहीं है जबकि आवश्यकता निवाध उत्पादन की है। अतः सरकार को, केवल छोटे विधानों को छाँटकर अतिक्रान्त प्रत्येक विवाद में हस्तगेष करना चाहिये।’<sup>२</sup>

‘ती विचारों के अनुसृत श्रमिक सघों के विरुद्ध पूर्वाग्रहों के साथ राज्य की नीति हमेशा निष्पादित की गई है। वस्तुतः उन्हें नियमित अग्र-प्रवस्था तथा समाज के लिए निरपेक्ष समझा गया है। प्रधानमंत्री ने कहा था “शक्ति श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा के लिये श्रमिक सघों का होना आवश्यक है किन्तु साथ ही साथ देश के वृत्तरहित को भी देखना आवश्यक है। उद्योग की समस्याओं को सुलभान के लिए लड़ाई नगडा में पडने या शक्ति और ताकत का प्रयत्न करने के लिये प्रयत्न करने में मैं कोई बुद्धिमानों नहीं देखता हूँ। सभी समस्याएँ सोलान और सम्भावना के वातावरण में पारस्परिक विचार विमर्श द्वारा सुलभानी जानी चाहिये।’<sup>३</sup>

१ चातम मायम इण्डस्ट्रियल रिलेशंस इन इण्डिया, पृ० २१८-२६

२ चातम मायम (संशोधित) इण्डस्ट्रियल रिलेशंस इन इण्डिया, पृ० २१६

३ वही पृ० २७०

किन्तु यह अनुभव नहीं किया जा रहा है कि अनिवार्य पंचनित्य द्वारा श्रमिक सघ आन्दोलन की जड़ पर ही प्रहार किया जाता है। वर्तमान समय में सगठनों को कुछ सामान्य आर्थिक समस्याओं जिन्हें बड़ी संख्या में लोग भुगतते हैं पर ही मर्यादित होना पड़ेगा। हमारे देश में श्रमिकों के लिए मूल प्रश्न रोजगार की सुरक्षा उचित और निर्वाह मजदूरी खतरा के विरुद्ध पर्याप्त संरक्षा तथा काम और सेवा की अच्छी व्यवस्था का है। इन समस्याओं की दृष्टांत करण के लिए श्रमिक सघों का संगठन किया जाता है और यदि राज्य के पास प्रायः ही हस्तक्षेप करने का अधिकार है तो संगठन का मूल आधार ही दुबल हो जाता है। श्री गिरि न सम्पूर्ण समस्याओं को बड़े ही अच्छे ढंग से राष्ट्रीय श्रमिक सभा के सम्मुख १९५२ में रखी थी जब उन्होंने कहा अनिवार्य पंचनित्य न श्रमिक सघ संगठन की नींव ही काट दी है। यदि श्रमिक समझते हैं कि उनके हितों का सर्वोत्तम प्रवर्तन केवल संयोजन द्वारा होता है तो उनके बीच एकता और शक्ति स्थापित करने हेतु बंधन भरेने के लिए और अधिक उत्तेजना की आवश्यकता नहीं है। किन्तु अनिवार्य पंचनित्य देवता रहता है कि ऐसा कोई बंधन नहीं भरा जाय। इसकी स्थिति एक पुलिस कमचारी की तरह है जो असतोष के सन्तान का निरीक्षण करता रहता है और जरा सी उत्तेजना पर दला को न्यायालय में पहुँचा पुराने के लिए घंटी से जाना है जहाँ पूर्ण असतोषप्रद न्याय भी नहीं मिलता। जब ही पुलिस कमचारी की पीठ फिरे तो दला के मुँह दोहरे निश्चय के साथ लाल हो उठते हैं और वादशीलता का पूरा चक्र फिर से प्रारम्भ हो जाता है। श्रमिक सघों को संगठित और आत्मनिर्भर होने दीजिये और उन्हें सीपन दीजिये कि कैसे वे बिना पुलिस कमचारी की सहायता के अपना काम कर सकें। तब वे जानेंगे कि उन्हें अपने को किस प्रकार संगठित करना है और कस का कुछ चाहिए है अपनी स्वयं की शक्ति और सहायता से प्राप्त करना है। उनके लिए अत्यधिक आत्म-सम्मान प्राप्त करने का यह माध्यम भी होगा। यह संभव है कि जबतक दल सामूहिक सीढ़ाकारी की प्रविष्टि में सीख पाय कुछ अनावश्यक शक्ति परीक्षा हो किन्तु यह कस संभव है कि तराक बिना गोता खाव ही तराना सीख ले।<sup>१</sup>

सामूहिक सीढ़ाकारी को प्रोत्साहित करने तथा दोहरे नियोजक और श्रमिक सघों द्वारा पारस्परिक अधिकारों और दायित्वों की मायता देने के उद्देश्य से १९५८ में अनुशासन संहिता को प्रारम्भित किया गया था। संहिता को इस विषय पर कि यह सावजनिक क्षेत्र में भी लागू होगी सभी केन्द्रीय श्रमिक सघ समस्याओं का समर्थन मिला। किन्तु ऐसा प्रतीत होता है कि संहिता से औद्योगिक वातावरण में कोई विशेष परिवर्तन नहीं हुआ है। हिन्दू मजदूर सभा का मत था कि नियोजक तथा

गया है। किन्तु इन सकारात्मक पक्षों का उचित महत्व नहीं दिया गया है।

इनका कारण नियोजकों की जड़ गौर न झुकने वाली अभिवृत्ति रही है। 'प्रवृत्ति यह रही है कि मामूली स वहाग का तकर व प्राधिकारणा के निराया व विरुद्ध अपील करते हैं। प्रमुख सरथाना म अनर वकान नियुक्त किय जाने है तिनका मुरय वाम, बिना तथ्या पर ध्यान गिये अन तर मुकदमा लान रहना है। स्वभावत इससे अमिन आकुल और उन्नीडिन लान ह वा वित्तीय कठिनाडया क कारण समु चिन प्रनिनिधिरव के अभाव म उन पर मुकदमा चान म असमय होत है। फलत विक्षिप्तता का मृजा जाना ह और उाकी उत्पादन क्षमता का दुस्त बनान के अलावा नियोजकों के प्रति उनका विश्वास भी हिा जाना ह। एव गार एमा हान पर अनमिनत समरयाणें उनके समक्ष उपस्थित हा जाता ह और तत्र सामान्य स्थिति पुन तान के लिए कोइ नी बिलारणीम उपाय सहायता नहीं कर पाता ह।<sup>१</sup>

सौभाग्यवरी अभिवर्ता के रूप म अधिक सघा को मायता तथा नियानकी की अभिवृत्ति म आभूत परिवर्तन को मूल गारणा पर सहिता की सफलता आधारित है। किन्तु इन अभिधारणाओं को पूरा नहा किया गया है। ऐम आरोप है कि सावजनिक क्षेत्र का व्यवहार भी उचित नहीं ह। सघा को सामूहिक सौदगारी अभि वर्ता के रूप म बिना समुचित मायत, दिव सहिता क सफल हान की आशा नहा की जा सकती है। जबकि इन मूल अभिधारणाओं को स्वीकार नहीं किया जाता सहिता के द्वारा एव एमी स्थिति बनी रहगी जहा दाना दल एक दूमर के विरुद्ध बगदर अभियोग लगाते रहग। सरकार और सावजनिक क्षेत्र के सरथानों द्वारा सहिता के उल्लघन करन, जिसके लिए व उत्तरनायी हूं क आराप लागत जान ह। राज्य की अभिवृत्ति हो तुनगुनी प्रतीत हानी ह। इसीलिए एर काफा बडा वग निकट रूप से यह अनुभव करता है कि अनुशासन-सहिता एकपक्षीय अनिवायता हो गद ह जिसका उपयोग बिना किसी भी रूप म सरकार अथवा नियोजक का बाध्य किय अधिको और उनके सघा के विरुद्ध किया जाता ह।

एसा अनुभव करने के लिए पर्याप्त सावार ह। सरकार स्पष्ट रूप स अधिकारी की कठिनाइया, सहिता के अधिकारी या औद्योगिक शाति तथा उत्पादन का अनवरतता की अपेक्षा अपनी प्रतिष्ठा अधिक महत्वपूर्ण समझती है।<sup>२</sup> भारतीय राष्ट्रीय अमिब मघ सभा की सामान्य परिषद् को कानपुर म नवम्बर १९५६ म आयोजित अपनी २८वीं बैठक म कठना पत्र था कि परिषद् एसा अनुभव करती है कि नियोजका द्वारा अनुशासन सहिता का उपयोग बिना अपने तत्सवादी दायित्वा का निर्वाह किये केवम अधिको को सहिता के अलगत उनके दायित्वो का स्मरण

१ भारतीय राष्ट्रीय अमिक सघ सभा ११वीं रिपोर्ट पृ० १६-१७

२ हिन्द मजदूर सभा वर्षा सम्मेलन पृ० ६५।

करान के नियम रिया जा रहा है। ऐसा विशेषकर सहिता की ऐच्छित पंचनिरणय की धारा का लेकर कहा जाना ठ ज़िमम यह व्यवस्था की गई है कि दत्त सभी विधानों का वातावरण तथा उगने अक्षय्य हान पर ऐच्छित पंचनिरणय द्वारा मुक्तमान के लिए बाध्य है। परिपक्व भारत सरकार में अभी तक करती है कि वह अपने सौकर्य से यह सुनिश्चित कराये कि नियोजक चाह वधानों रूप से अवसर प्राप्त सगठनों के माध्यम से विशेषकर ऐच्छित पंचनिरणय की धारा का माँगे नाकि अनिवार्य अधि नियम तथा सर्वोच्च व्यापारिक मंचों और उस जनित विरुद्ध का दूर किया जा सके। परिपक्व सरकार से यह भी अपील करती है कि वह विशेष रूप से अनुपासन महिता के पंचनिरणय सिद्धांत की मातृजनित्र क्षेत्र के अपने कमचारियों के सभी विधानों को निरुद्धात हनु स्वीकार करें तथा परिपक्व राज्य सरकारों से भी अनुपास करना है कि वे सभी दला द्वारा गहिरा की सभी व्यवस्थाओं का पालन करवाते हनु आवश्यक बदल उठाये। १

वर्तमान स्थिति लगभग यही है जो अनुपासन महिता लागू होने के पूर्व थी। राज्य जहाँ सामूहिक सौकर्यकारी की प्राप्ति करना चाहता है उही अन्याय करने के अनिवार्य पर कर्तव्य करने के अपने अनिवार्य का भी गती छोड़ना चाहता। हड़ताल करने के अनिवार्य का तात्काली घोषित करने के अनिवार्य के साथ समाप्ति करना गत है। यदि एक सामाजिक शासक प्राप्त करने का हविष्य है तो दूसरा यथास्थिति बनाय रखने का माध्यम। यदि प्रथम वर्तमान स्वयं के विरुद्ध जन समूहों के अक्षय्य और राष्ट्र की अभिवृद्धि तथा उत्थान रूप में एक बड़ी सहारा में श्रमिका के बलिदानों का प्रतीक है तो दूसरा गति नियोजन के उत्थान या कठिनाई का प्रतिविम्बन नियम श्रमिका के नियम ही कठिनाई का पदा करता है।

एनी स्थिति में गहरा विचार स्पष्ट है। राज्य नियोजित श्रमिक श्रमिक और समाज के समाजवादी स्वयं के नाम पर श्रमिक से श्रमिक विरुद्ध अनिवार्य का ग्रहण कर सक्ता है। किम सीमा तक श्रमिक संधि का प्राप्ति या व्यापक करना चाहिये क्या वे प्रगति के लिए बाधक हो सकते हैं? ये सभी महत्त्वपूर्ण समस्याएँ हैं और जहाँ ही निचार करना है कि समुचित नीति क्या हो सकती है जो सभी श्रमिकों में सहारा निरुद्धात। तब तब तब और समस्याओं में हमारी दृष्टि घूमने लगे पड़नी चाहिये। स्थिति को निम्नलिखित शब्दों द्वारा उचित रूप में स्पष्ट किया गया है —

फिर भी यह दुविधा विभिन्न भूमिकाओं को स्पष्ट करती है जिनका निराह अपने विरुद्ध रूप में जा त्वरित औद्योगिककरण की प्राप्ति हनु प्रयत्नशील हैं श्रमिक आन्दोलन का करना पड़ता है। जब निजी उद्योगों के उपकरणों में श्रमिक विकास



काफी धीमी गति से चला गया जिससे धन परचिप्यी दशा में १९वीं शताब्दी और बीसवीं शताब्दी के प्रारम्भ में हुआ अधिक आदान न औद्योगिकरण के प्रत्युत्तर तथा रक्षा की प्राप्ति के लिये मदतना की विभिन्न माताया के साथ प्रत्यक्ष आर्थिक बाधधाती के उपयोग के प्रतिवाद या दान के रूप में विकास किया। कि तु जब आप अपने निकमित दाता में आर्थिक विकास के लिये साकार को अधिक रुचि लेने हेतु विवश किया जाता है तो अनिष्ट आदान का एक वर्गीय समूह के रूप में स्वीकार करने की अपेक्षा सम्पूर्ण राष्ट्र के आर्थिक विकास के एक माध्यम के रूप में ( सरकारी प्रविन्नारिया तथा कुछ अधिक सघ महाका द्वारा ) समझा जाता है। वस्तुतः यहाँ यह है कि अधिक आदान की अधिकतम दशा की तरह अधिक माचा न उन पाये।<sup>१</sup>

हम दोहराए से सावधान रहना है कि आधुनिक औद्योगिक सम्पत्ता की यह अनतिहित प्रवृत्ति है कि राज्य के अधिकार बढन जाते हैं। मैं उस मन्त्रे गभीर खतरे की श्राप स्थान आवपित करना चाहता हूँ जिसमें आप सम्पत्ता को खतरा है। आप सभी खतरे की तरह तो उसे धमकी देते हैं। इस सम्पत्ता में ही जना है। इसमें भी अधिक यह उनके गौरव में न एक है और यह राज्य है जसाकि हम आज उत जानते हैं।<sup>२</sup> हमारे समय में राज्य एक नीपण तन हा गया है जो अपने सूक्ष्म मानन तथा तक की मात्रा द्वारा आवश्यकतक क्षमता रखता है तथा अद्भुत रूप में काम करता है। एक बार गमन के बीच इसकी स्थापना हा जाम फिर चाह जो सामाजिक स्वरूप हा इसके भीपण हस्तका ता काम प्रारम्भ करने और किसी भी भाग पर अपनी पराधुनिक शक्ति को प्रयोग करने के लिये मान बढन दवाता ही पर्याप्त है।<sup>३</sup> समकालीन राज्य सम्पत्ता की सब विद्वान् जन है तथा सरलता में दशनीय है और इसके समझ अपनायी जान वाली एक समूह की अभि वृत्ति को सब का दखता है तो वह एक सचिकर सध्य होता है। व उम दखन है प्रशसा करते हैं जानते हैं कि वह उन्हें अतिरक्त की रक्षा कर रहा है जनसमूह राज्य में अनामक शक्ति रखते हैं और उसी की तरह स्वयं का अनामक अनुभव करते हैं व विश्वास करते हैं कि राज्य उनी का अपना है। मान लीजिय किसी दश के सावधानिक जीवन में कुछ कठिनाई सवष या समस्या पदा हा जाता है तो जनसमूह द्वारा वह मात का जायगी कि राज्य अपने विपुल ससाधना में तुरन् हस्तोप कर तथा उनका प्रत्यक्ष रूप पाता।

‘यह सबसे गभीर खतरा है जो आप सम्पत्ता का धमका रहा है। राज्य

१ चार्ल्स मायस इंडस्ट्रियल रिलेशंस इन इण्डिया पृ० ३२०-२१।

२ ओट्टो वॉर्गन सोसेट दि रिबोल्ट आफ दि आसेज पृ० ८५।

३ पृष्ठ १।

हस्तक्षेप राज्य द्वारा सभी स्वाभाविक सामाजिक प्रयत्न का अतलक ज़ा प्राप्ति चलकर माननीय इच्छाओं को तब तक करता है घोषित करता है और नियमित करता है ।

उम प्रवृत्ति का परिणाम घातक होगा । राज्य हस्तक्षेप द्वारा बार बार स्वाभाविक सामाजिक क्रिया का निगूढन होगा, जो तब तक धीरे धीरे प्रवृत्ति हो म समय नहीं होगा । समाज को राज्य के नियम और व्यक्ति का मर्यादा तब के लिये जीना पड़ेगा ।' १

हम, जिन्होंने प्रजासत्ताक नीतियाँ और आदर्शों पर अपना विश्वास प्रकट किया है अचानक और कठोर नीतियों को अपनाते व नियम बनाते नहीं किया जाना चाहिये तथा व्यक्ति का विचार करने की शक्ति का परिपोषण करना चाहिये । 'वास्तविक स्वराज्य कुछ नागों के द्वारा अधिकार हस्तगत कर लेना नहीं बल्कि सभी के द्वारा क्षमता हस्तगत कर लेने के आधारा पर अधिकारों का दुर्भ्याग हो तो उगे रोना जा सके । दूसरे शब्दों में स्वराज्य जाता की शक्ति द्वारा उनकी क्षमता के प्रति जागरूकता प्राप्त कर प्राप्ति किया जा सकता है जिससे वह अधिकारों को नियमित और नियंत्रित कर सकें ।' २ यह महात्मा गांधी की मलाट थी । वह समान रूप में राज्य की प्रेरणा प्रकट कर शक्ति में मर्यादित रहें । "सं राज्य की शक्ति में वृद्धि का सर्वाधिक भय में देवता है क्योंकि यह प्रकट रूप में शोषण को कम करने में सक्षम बनती है । निरुपेक्षता, जो सभी प्रगतियों का मूल है, के नाश द्वारा वह मानवता को मजबूत अधिकार क्षति पहुँचाती है । हम अतएव ऐसे मामले जानते हैं जहाँ लोग ने 'वासिता का गणनाया है निरुपेक्षता भी राज्य वास्तविक रूप में निधना के लिये नहीं किया है । - 'समाज अछूत जीवन निर्वाह के लिये एक माध्यम के रूप में राज्य का निर्माण करता है । राज्य में राज्य समाज पर अधिकार कर लेता है और समाज को राज्य के नियमों का प्रारम्भ करता होता है ।

वस्तुतः हमारे देश में अतएव बहुत बड़ा है जहाँ लागू गरीबी और अज्ञानता का गहरा गत में इन द्वय है और जहाँ व अपना उद्यम और उपक्रमण का चुके हैं । ऐसी स्थिति में जो भी अधिकार देने की प्रतीति करता है उसने जाता पर अधिकार प्राप्त हो जाता है । इन के वषों में राज्य हस्तक्षेप और नियंत्रण सभी क्षेत्रों में औद्योगिक मर्यादा का मिलाकर बढ़ गया है ।

१ ओगेंटा आई मेटेड वि रिबल्ट ऑफ बि मासेज, पृ० ८७-८८ ।

२ हरिजन, १९२४, पृ० ३०२ ।

३ ओगेंटा आई मेटेड वि रिबल्ट ऑफ बि मासेज, पृ० ८६ ।

## केन्द्रीय सरकारी कर्मचारियों की हड़ताल

भारत के श्रमिक मजदूरी का इतिहास में केंद्रीय सरकारी कर्मचारियों द्वारा जुलाई १९६० में की गई हड़ताल का महत्वपूर्ण विकास है। न केवल देश में वस्तु विदेशों में भी हमारी पगाएँ पतित्रिया हुईं। इन एक पार फिर सरकारी कर्मचारियों द्वारा हड़ताल करने के अधिकार बाहरी लोगों की भूमिका श्रमिकों के मजदूरी में बाद विचार के लिए मांग प्रशस्त कर दिया। इसका विशेषण देश में स्वरित गति में अपने और विकसित होने लगे सामाजिक क्षेत्र तथा जनस्वरूप श्रम नीति को आकार देने और प्रभावित करने की सरकार की भूमिका के परिप्रेक्ष्य में करना है।

विवाद का मुख्य कारण मूल्यों का बढ़ता हुआ स्तर या जिसके परिणाम स्वरूप निम्नलिखित "यस सूचकांक" में भी वृद्धि हो रही थी। तब प्रश्न आवश्यकताओं पर आधारित न्यूनतम मजदूरी का था। तब प्रश्न पर समाजवादी मजदूरों के लिए मांगना के परिप्रेक्ष्य में विचार करना। जिसमें वर्धित राष्ट्रीय आय का उपयोग निम्न आय वाले वर्गों को सुविधा पहुँचाने और उत्थान करने के लिए किया जाना निश्चित किया गया था। इन दोनों ही प्रश्नों पर द्वितीय वन आयोग का प्रतिवेदन सरकारी कर्मचारियों का सतोष नहीं करता।

आवश्यकताओं पर आधारित न्यूनतम मजदूरी के मजदूरों के वन आयोग ने भारतीय श्रमिक संघों द्वारा अवसम्मत पारित सिफारिशों को स्वीकार नहीं किया। वित्त मंत्रालय ने आयोग को लिखा था कि भारत सरकार भारतीय श्रमिक संघों की सिफारिशों का मानन के लिए बचनबद्ध नहीं है। इसलिए आयोग ने आवश्यकताओं पर आधारित न्यूनतम मजदूरी का लगभग १२५ रुपये आकी गई थी का अनुमोदन नहीं किया। आयोग ने बताया इसके मात्र ८० रुपये की न्यूनतम मजदूरी की सिफारिश की। ऐसा कर के लिए आयोग ने माध्य भारतीय श्रमिक की माध्य पोषण तत्वों की आवश्यकता का कम कर दिया जा खाद्य और कृषि समूह के डॉ० अत्रोपड द्वारा सुझाई तंत्रों की स्वीकृत प्रमाण थी। आयोग की इन सिफारिशों ने सरकारी कर्मचारियों को बहुत असंतुष्ट कर दिया।

श्रमिकों को बढ़ती हुई कीमतों से सुरक्षा प्रदान करने के लिए महंगाई भत्ता

देने के प्रश्न का भी संतोषजनक हल नहीं ढोखा जा सका। प्रथम वेतन आयोग की सिफारिश की अवहेलना करते हुए वेतन आयोग ने केवल यही सुझाव दिया कि निर्वाह व्यय सूचकांक यदि १२ महीने की अवधि में लगभग १० अंशों से बढ़ा रहे (आधार १९४६-१००) तो कमचारियों की क्षतिपूर्ति का प्रश्न पर विचार किया जा सकता है। दूसरे शब्दों में आयोग ने तो कमचारियों की आवश्यकताओं पर आधारित 'यूनतम मजदूरी के विषय में आश्वासन दे सका और न ही उनके निम्न जीवन स्तर को बनाये रखने के बारे में जिसके लिए उसी ने सुझाव दिया था। उनकी टिप्पणी थी कि 'कीमती की अस्थिरता की संभावना के बारे में अतिवृत्त साक्षियों के एकमत का उल्लेख हमने पहले ही किया है।' और तब भी कीमतों के उठने हुए स्तर के प्रति विश्वास होते हुए आयोग समस्या का कोई निश्चित निदान नहीं सुझा सका।

दूसरा और आयाग ने इस विषय पर एक विभिन्न दृष्टिकोण अपनाया। आयोग का कहना है 'यद्यपि जावरी १९४७ की तुलना में सरकारी नौकरी में प्रवेश करने वाले व्यक्ति के देय 'यूनतम वेतन में वार्षिक रूप से ६ प्रतिशत की हानि हुई है तथापि महंगाई भत्ता में वृद्धि वेतन भ्रम में प्राप्त हानि वाली बड़ीतरती तथा उच्च पदों में उन्नति—जिसमें वेग प्रदान कमचारियों की सरकारी म वृद्धि के कारण हुआ—का सम्मिलित प्रभाव कुल माध्यम में वृद्धि रहा है।' यह आश्चर्यजनक तथ्य है। 'यूनतम स्तर' को बनाये रखने की अपेक्षा पदोन्नति और वेतन भ्रम में बड़ीतरती का उद्देश्य त्रिगुण ही भिन्न है।

भारत सरकार के भूतपूर्व श्रम मंत्री श्री बी० बी० गिरि द्वारा कीमतों और मजदूरी के बीच घुड़ सह लब्ध धनाय रखने की आवश्यकता पर बल दिया गया है। उनका कहना था कि व इस समय राज्यपाल के रूप में ४००० रुपये वेतन पाते की प्रपक्षा १९३६ में मद्रास में मंत्री के रूप में ५०० रुपये वेतन पाने अधिन सतुष्ट थे। एक रत्न कमचारी ७७ रुपये की 'यूनतम मजदूरी' से अपनी आवश्यकताओं को पूरा करने में समर्थ नहीं है। पंडित हनुमन्त मुखर्जी ने भी कहा था कि निवाह मूल्य बढ़ गया है और इसलिए यह कोई आश्चर्य की बात नहीं कि श्रमिक असंतुष्ट हैं और अपने वेतन में वृद्धि चाहते हैं। सरकार ने यथा संभव ही कीमती का बढ़ जाने के फलस्वरूप श्रमिकों की कठिनाइयों की ओर ध्यान दिया है।

यही यह धना देना आवश्यक है कि अनन्य उद्योगों में निवाह मूल्य सूचकांक के साथ महंगाई भत्ते में स्वमेव समायोजन का सिद्धांत को स्वीकार किया गया है। इसी कारण यह कहा जाता है कि केन्द्रीय सरकारी कमचारियों की तुलना में औद्योगिक श्रमिक अच्छे हैं। फलतः कमचारियों की माँग अनुचित समझना किसी भी निष्पक्ष अवलोकक का नियम बंधित बंठिना था। यही तब कि भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ संस्था का बसठ नती था यी समानुक्रम को कहना पड़ा कि इन माँगों में कोई

घनोचित्य नहीं है।

कुछ छोटे मोटे श्रम्य मसने भी ये जिनका अचिवाय रूप से सम्बन्ध वेतन आयोग की कुछ सिफारिशों के क्रियाचयन की रीतियों और प्रणाली से था। आयोग ने अपना प्रतिवेदन नवम्बर १९५६ में प्रस्तुत कर दिया था और तब भी सरकार उसकी सिफारिशों पर किसी निश्चित निष्कर्ष पर नहीं पहुँच सकी। इसके अलावा वेतन आयोग की अनेक सिफारिशें जिनमें श्रमिकों के हितों में बुरा प्रभाव पड़ने की सम्भावना थी तुरन्त क्रियाचयन कर दी गई यहाँ तक कि कुछ के सबब में उदाहरणार्थ दो शनिवार पूरे काय के दिन कर दिये जायें, सरकार वेतन आयोग की सिफारिशों से भी आग्रह बड़ गया। किन्तु उन सिफारिशों के सबब में जिसमें श्रमिकों को ला १ होन की सम्भावना थी जैसे उदार निवृत्ति लाभ छुट्टियों के नियम यात्रा में छूट चिकित्सा और अन्य सुविधाओं की स्वीकृति आदि पर कार्य नियम नहीं लिया गया यद्यपि इनमें से कुछ की आवश्यकता में स्वीकार किया गया। रेलवे कमचारियों को तो कुछ विशेषाधिकारों का छोड़ना पड़ रहा था जिनका वे बहुत दिनों से उपयोग कर रहे थे और जिन्हें उन्होंने एक प्रकार से सामूहिक सौदाकारी द्वारा प्राप्त किया था। इससे यह अनुभव किया जाना लगा कि सरकार अपने कमचारियों की समस्याओं के प्रति सहानुभूतिक नहीं है तथा चित्त भी भेरी पट्ट भी भरी की अभ्युक्ति द्वारा प्रतिगमित है। धीरे धीरे यह अनुभूति प्रबल होती गई क्योंकि जा भी जाने वाली सरकार ने प्रसन्न होकर अपने कमचारियों की भी उसे अप्रत्यक्ष रूप से कुछ सुविधाओं के प्रत्याहरण द्वारा अथवा उनकी कीमत बढ़ाकर छीन लिया गया।

श्रमिक सघों के प्रतिनिधियों के साथ सरकार द्वारा वार्तालाप करने से इन्कार कर देना एक अग्र कारण था। सरकारी प्रतिनिधियों ने जब और कठोर अभिवृत्ति अपना ली थी। ऐसा प्रतीत होता है कि दोनों ओर प्रतिष्ठा का प्रश्न अधिक महत्त्वपूर्ण था। किन्तु वाकी सीमा तक शेष सरकारी प्रतिनिधियों का है। विचार करने के लिए क्योंकि श्रम मन्त्रालय एक तरह से विभिन्न भारतीय श्रमिक संस्थाओं में प्रवर्तित नीति का अनुसरण करने के लिए बचावद्ध था। उनके अलावा वार्तालाप न करने के कई कारण भी स्थित गये थे। प्रधानमंत्री ने संयुक्त सघों पर परिपक्व के प्रतिनिधियों से मिलने के लिए इन्कार कर दिया—सम्भवतः वे अनुभव करते थे कि किसी प्रकार का विचार विमर्श सम्भव नहीं है। बाद में श्रम मंत्री ने कुछ विलम्बित प्रयास किये थे। किन्तु उन्हें सफलता नहीं मिल सकी क्योंकि उन्हें हल खोजने के लिए स्वतन्त्र रूप से कार्य करने की अनुमति नहीं थी। 'संयुक्त सघों पर परिपक्व के नेताओं से मिलन के लिए प्रधानमंत्री की स्वीकृति की सम्भना और अधियुक्तियत करना कठिन है, विशेष रूप से जब यह स्मरणीय है कि बाद में मन्त्रिमण्डल के प्रतिनिधि रूप में श्रम मंत्री ने न केवल उनमें बातचीत की बल्कि उन मांगों पर भी विचार विमर्श किया जो वेतन आयोग की सिफारिशों से परे थी। सम्भवतः प्रधानमंत्री के साथ मेट से संयुक्त सघों

परिषद् अधिव सभाओं की अभिवृत्ति अपना मकी होगी। मिला मोर विचार विमल करने की उसकी श्रमवीर्य न विपरीत प्रभाव टालकर उठने सक्ता के सीमी काय बाही द्वारा हल साजन के लिए हल बना दिया।”

यह श्रवण ध्यान म रचना चारुण नि संयुक्त परिषद् १ प्रारम्भ म निम्न निमित्त ६ मांगें प्रस्तुत की थी —

(१) प्रथम जल आयोग की निवारिका व आ गज पर मंगाई भत्ते का सुगताम।

(२) पद्मवी श्रमिक माला नि निवारिका व अनुसूचित राष्ट्रीय मूलतम मजदूरी तथा श्रमिका व निमित्त जगल व बीर ममुनि मजदूरी निवृत्ति की स्वीकृति।

(३) निवारिका को मुनभा व निर दोना दला व जगज प्रतिनिधिया तथा नटम्य अध्ययन व साज म्यामी मटन की स्थापना।

(४) नामान मुनिभागा अधिनार और निषाधिकारा म मटीका न की जाय।

(५) (अ) निती नि दल द्वारा निरिष्ट निवाडा की पत्रिणम व निर प्रपित करना तथा

(ब) नि वष म एक बार आयोजित जामा द्वारा एक उद्योग या मरगारी विभाग म एक मष या माला का माया प्रदान करना।

(६) (अ) बुद्ध नियमा की बाणी जिने द्वारा मरगारी कमजारिया के श्रमिक सच अतिनागे नि नियंत्रित किया जाता है।

(ब) उपरोक्त नियमा व आग निरुक्त वस्तु व सामान की सुरत निन करना।

(ग) निवारिका द्वारा तीसरी व शतों का मालीकरण करना।

(द) प्रतिस्था सस्था व अतमत काय वग्न बाल जगतीय कमजारिया को मरिधा व भारा ११ व आग सस्थाग्राष्ट्र करना व अधिनार देना।

बाद म जय श्रम माली के साथ नि बाता भग ह। गर्द त हताज माली के लिए श्री किरोज माला व अतिम दागा म प्रथम किया था। उपा निमात्रिणित मुभाव निय के —

(१) १४ वी श्रमिक सभा की निवारिका नि दूर आवश्यकताओं पर आधारित मूलतम मजदूरी को निदा व रूप म मरगार मालीकरण और दल आस्थाग्राष्ट्र नि प्रगामा रूप म उर प्रता रग व निर प्रयत्न निय जाणम।

(२) निन रूप का अत व माल मयाता (अधिप्य विरि म जमा करना व

जजाय) का तबद कित्तो मे मुगतान किया जाय ।

(३) सरकार लिखित रूप से आश्वासन दे कि उस स्थिति मे जब सूचकांक १२ माह की अवधि मे १० अंको से बढ़ा रहे तो कीमता म वृद्धि के ५० प्रतिशत निष्फलन की व्यवस्था की जायगी । जोय ५० प्रतिशत के लिए अधिनियम के बारे म सोचा जा सकता है ।

संयुक्त सघष परिषद् न प्रथम दो सुझावो को तो स्वीकार कर लिया था किंतु तीसरे को स्वीकार करने के प्रति उदासीन थी । उनका सुझाव था कि यदि १० अंको की वृद्धि को आधार बनाया जाता है तो अवधि तीन मास की कर देनी चाहिये अथवा विकल्प स्वरूप उन्हें ६ ६ यहाँ तब की १५ महीने की अवधि मे ५ अंको की वृद्धि स्वीकार है । यह ध्यान देो की बात है कि १९४६ आगार वष से १० अंको की वृद्धि का वास्तविक अर्थ आधार वष १८३६ से ३६ अंको की वृद्धि है । इससे हम ऐसे वातालाप मे ५ अंक १० अंक और ६ माह चयवा १२ माह के महत्त्व को मासानी से समझ सकते हैं । बाद म संयुक्त सघष परिषद् ने यह भी सुझाव लिया कि यदि निर्धार मूल्य ७ अंको से (१९४६-१००) बढ़े तो महुँगाई भत्ते के प्रश्न पर विचार किया जाना चाहिये । सरकार महुँगाई भत्ते की राशि अधिचायिन करे और अगर उसमे विवाद हो तो पचनिशय के लिये निर्दिष्ट कर लिया जाय । किंतु इन सुझावो को नही स्वीकार किया गया ।

किंतु कोई भी अनिवाय रूप से इसी निष्पत्ति पर पहुँचेगा कि विवाद का विषय ऐसा नहीं था जिसे बार्तालाप अथवा मध्यस्थता से न हल किया जा सकता था । आवश्यक सद्भावना से विवाद सुलझाया जा सकता था और जिसके लिये पर्याप्त सीमा तक दायित्व सरकार का ही था । रीढ़ से टिके पेट वाले शक्ति केवल यही चाहते थे कि उनका पहले ने ही निम्न स्तर और अधिक न घटन पाव । किंतु सरकार की अभिवृत्ति कठोर थी । वातालाप भंग हो जाने के उपरान्त श्री नन्दा ने घोषणा की थी कि उन्नयन का अंत हो गया । और फिर असहज हड़ता के साथ कहा 'कोई गलतफहमी म न रह प्रथम और द्वितीय मार्गो के लिय दरवाजा बंद है ।'

वातालाप न करने के लिये सरकार ने कई तर दिये थे । य तक प्रधानमंत्री से लेकर कांग्रेस दल के निम्नतम सदस्य तक ने प्रस्तुत किये थे । उनमे से एक तब था कि वेतन आयोग की सिफारिशो को परिनिशय के समान समझना और उसी रूप मे क्रियावित करना चाहिये । प्रधानमंत्री का कहना था कि यदि आयोग की उपपत्तियो म परिवर्तन या परिचयन किया जाता है तो इसका अर्थ होगा इतने अधिक श्रम की बरबादी । प्रधानमंत्री ने टिप्पणी की थी कि वेतन आयोग के मूल प्रस्तावो पर विचार करने का अर्थ होगा कि इस आयोग की नियुक्ति का उपयोग बहुत कम या बिलकुल ही नहीं था । यह ऐस आयोगो की नीब पर ही कुठाराघात

होगा और यह भी सदहाय्यपद है यदि मजिप्य में इन आयागों में नियुक्ति के नियमों में भी उत्तरदायी व्यक्ति तयार हो। मात्र इसी कारण हमने सोचा था कि समुक्त सघन परिषद् की कार्यवाही अवाञ्छनीय और हाज़िरास्त थी।" प्रधानमंत्री की इस टिप्पणी को पढ़कर खुशी होती है। जन स्मृति दीर्घ होत हुए भी यह न भुला पायी होगी कि भारत सरकार के भूतपूर्व श्रम मंत्री श्री बी० बी० गिरि ने सरकार द्वारा उक्त परिनिर्णय अमोघाकार करने पर पद त्याग करने को प्राथमिकता दी थी। इसी प्रकार प्रधानमंत्री ने यायाधीश सागुता की कुछ टिप्पणियाँ पर, जो कांग्रेस में सम्मिलित थी और जिन्हें मुद्रा मागन की जाँच करने समय बनाया गया था, कुछ अनुवाद टीका की थी।

यहाँ तक कि द्वितीय वेतन आयाग की सिफारिशों के सम्बन्ध में सरकार ने एकपक्षीय परिवर्तन भी किये थे। और सत्पश्चात् सरकारी प्रवक्ताओं द्वारा यह सुभाव देना कि आयोग की सिफारिशों का परिनिर्णय की तरह समझना चाहिए, वस्तुतः शांति की बात नहीं थी। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ संघों के नेताओं ने भी इस स्थिति की असंगति की ओर ध्यान दिलाया था। श्री रामानुजम ने कहा था कि "सरकार ही प्रथम रूप से दांपी प्रतीत होती है। इसमें कुछ एक पक्षीय परिवर्तन कर लिये। स्वभावतः उच्चतम कमचारियों को जो आयाग की सिफारिशों में समुल्लेख नहीं थे, इच्छित परिवर्तन के विषय में साधन के लिये प्रोत्साहन मिला।" यही नहीं समुक्त सघन परिषद् की स्थापना पर ही प्रधानमंत्री ने बढोतर प्राप्ति की थी और इन बातोंलाभों के कारण स्वल्प तक दिया था। यहाँ तक कि जब समुक्त सघन परिषद् के सदस्यों से विचार-विमर्श किया जा रहा था तो यह कहा गया कि उनकी स्थिति समुक्त सघन परिषद् के सम्मुख रूप में नहीं बल्कि व्यक्तिगत आधार पर ही है। सर्वप्रथम सरकार ने क्या ही बाल की गाल वाला विवेक दिया था।

सरकारी प्रवक्ताओं ने यह भी कहा था कि सरकार की भुगतान करने की क्षमता सीमित है और यदि कमचारियों की मांगें स्वीकार करली जाती हैं तो देश और योजनाओं के भविष्य पर बुरा प्रभाव पड़ने की सम्भावना है। कमचारियों की "पूतलम मांगों को पूरा करने का अतिरिक्त लागत की अनुमानित राशि ४४ करोड़ रुपये सुझायी गई थी। कुछ श्रमिक मधो प्रवक्ताओं ने इस राशि की सच्चाई पर ही संदेह प्रकट किया था। फिर भी, उनके अलावा, सरकार ने यह नहीं स्पष्ट किया था कि काय दिा बढ़ जाय उस तितना लाभ होगा। यह अनुमान लगाया गया है कि आयाग की सिफारिशों के परिणामस्वरूप एक माध्य सरकारी कमचारी का ३० प्रतिशत अतिरिक्त काय करत हुए २५० लाख कमचारियों ने ४४ करोड़ रुपये का अधिकतम धन का संग्रह और योजनाओं के प्रति अक्षय्य किया होगा। यह भी कहा जा सकता है कि यदि हम कर अपकषण, जो अनुमानित लगभग २०० करोड़



रूप में, तथा सावजनिक धन के अप्रयोज्य को रोक सकें तो ४४ करोड़ रुपये से अधिक की ही बचत संभव हो सकती है।

राज्य और स्थानीय सरकारों के कर्मचारियों तथा केन्द्रीय सरकार के कर्मचारियों के बीच असमानता बढ़ जान की संभावना का एक अन्य तर्क प्रस्तुत किया गया था। किसी सीमा तक यह तर्क उचित हो सकता है। जिस प्रकार से शहरी मजदूरी से गांव की मजदूरी प्रभावित करने की प्रवृत्ति होती है उसी प्रकार केन्द्रीय सरकारी कर्मचारियों के वेतन के परिणामस्वरूप अन्य सरकारी कर्मचारियों के वेतन प्रभाव में वृद्धि हुई होती। किंतु समाज के विभिन्न वर्गों के बीच मजदूरी अथवा वेतन में असमानता एक जटिल प्रश्न है। इन भिन्नकों को किसी धार्मिक सिद्धान्त पर आधारित होना चाहिये। किन्तु जब हम आवश्यकताओं पर आधारित 'यूनितेड मजदूरी' पर विचार कर रहे हैं तो इन तर्कों का कोई भय ही नहीं है। जैसीकि पंडित पत ने आशका को भी इससे निश्चित ही विशेषाधिकारी वर्ग की उत्पत्ति न हुई होती। और जबकि हम प्रकार का विशेषाधिकारी वर्ग पहले से ही विद्यमान था।

जैसाकि पहले ही कहा जा चुका है कि वार्तालाप भंग हुआ गया था लेकिन उसका नित्य ये कोई भी कारण उत्तरदायी नहीं था वह बढ़ती हुई कीमतों से श्रमिकों के जीवन स्तर का संरक्षित करने का सरल सा प्रश्न था। इस संबंध में सरकार ने अपनी कमजारी समझी थी और इसीलिए दाना लोका में सर्वोत्तम सुविधा प्राप्त करना चाहती थी।

यह भी सही है कि दोनों ही दल हड़ताल नहीं चाहते थे। यह इस तथ्य में स्पष्ट होता है कि अंतिम समय तक भी हड़ताल के प्रत्याह्वान के लिए प्रयत्न किए जाते रहे। हड़ताल की तिथि १६ जून से हटाकर ११ जुलाई कर देना संयुक्त संघ परिषद् द्वारा ऐसा कदम न उठाने की उनकी इच्छा का पर्याप्त साक्ष्य प्रस्तुत करता है। किन्तु इन प्रयत्नों के बावजूद हड़ताल हुई और जिसके लिए मांगों की गंभीरता और हड़ताल के परिणामों के प्रति सरकार की धीमी जागरूकता उत्तरदायी रही है। यदि धाननाप पहले से ही प्रारम्भ कर दिया गया होता तो यह स्थिति पड़ा न हुई होती।

हड़ताल के संगठन और संचालन की कुछ महत्वपूर्ण विशेषताएं थी। सबसे उल्लेखनीय विशेषता श्रमिक संघ संगठनों के संयुक्त मोर्चे के रूप में संयुक्त संघ परिषद् की स्थापना थी। संयुक्त संघ परिषद् की स्थापना का सूत्रपात अखिल भारतीय रेलवे कर्मचारी संघान द्वारा किया गया था। श्रमिकों और जनमत को प्रतिगमित करने हेतु संयुक्त संघ परिषद् ने विभिन्न वर्गों में स्थानीय संस्थाओं की स्थापना की थी। केवल भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ संघ तथा उसके द्वारा नियंत्रित संघों को छोड़कर और सभी अन्य श्रमिक संघ संगठन संयुक्त हो गए थे। तीन

शनिवार को पूरे काय दिन करने के विरुद्ध पहले १२ फरवरी को एक प्रतिवाद हड़ताल भी की गई थी। अस्थायी रूप से संयुक्त संघ परिसर्ग ने हड़ताल की तिथि जून १६ निश्चित की थी। इसी बीच संयुक्त संघ परिसर्ग द्वारा मांग पत्र तयार कर लेने के उपरान्त २५ मई १९५० को मांग दिवस भी मनाया गया था। हड़ताल के लिये मतदान आयोजित करने का परिणाम यह निकला था कि प्रचुर मात्रा में सरकारी कर्मचारी हड़ताल के पक्ष में थे। बाद में आगे और विचार विमर्श के लिये सुविधा प्रदान करने हेतु हड़ताल ११ जुलाई १९६० के लिये स्थगित कर दी गई थी। इसी बीच हड़ताल करने की सूचना भी सञ्चित अधिकारियों को दे दी गई थी। जब वातावरण भग्न हो गया तो संयुक्त संघ परिसर्ग ने हड़ताल की घोषणा कर दी। 'जसाकि निश्चित किया गया था यह ११ जुलाई की आधी रात से प्रारम्भ हुई। डाक तथा तार विभाग में इनका सबसे अधिक विस्तृत प्रभाव पड़ा। कुछ क्षेत्रों में तो काम बिलकुल ही ठप्प हो गया था। रेलवे में बहुत आंशिक रूप से काम बन्द किया गया। यद्यपि निमाण शाखाओं में कुछ कम या अधिक पूर्ण हड़ताल थी। महालेखाकार के कार्यालयों और नागरिक उद्योग विभाग में भी कर्मचारियों ने काफी प्रचण्डी सख्या में हड़ताल में भाग लिया। कुछ आयुधानगरों में भी हड़ताल मनाई गई। ऐसा अनुमान लगाया जाता है कि चार से पांच लाख के बीच, जो कुल सख्या के २० से २५ प्रतिशत के बीच थी, श्रमिकों ने हड़ताल में भाग लिया। हड़ताल पांच दिन तक चलती रही। फिर भी दूसरे और तीसरे दिन से ही इसमें क्षीणता आन लगी थी। अधिकृत रूप से संयुक्त संघ परिसर्ग ने १६ की रात से हड़ताल समाप्त कर दी। कुल मिलाकर हड़ताल को अधिक सफलता नहीं मिली। सरकार के काम में भी गंभीरता से प्रभाव नहीं पड़ा। किन्तु सरकार और आम जनता को भी इसके कारण काफी असुविधा का सामना करना पड़ा।' <sup>१</sup>

हड़ताल की असफलता का कई कारण थे। सबसे महत्वपूर्ण कारण हड़ताल की धमकी का सामना करने के लिये सरकार द्वारा अपनायी गई विधियां थी। <sup>२</sup> सरकार ने पूरी तयारी की थी और जब सरकार ने इसके विरोध में अपनी सारी शक्ति लगा दी तो हड़ताल का असफल हो जाना निश्चित था। संयुक्त संघ परिसर्ग के नेताओं को यह बात अनुमन करनी चाहिए थी और इस प्रकार के असमान और भीषण संघर्ष में श्रमिकों को नहीं भौंक देना चाहिए था। <sup>३</sup>

समान रूप से दूसरा महत्वपूर्ण कारण यह था कि स्थानीय स्तर पर संयुक्त संघ परिसर्ग ने ठोस तयारी नहीं की थी। जसाकि पहले ही कहा जा चुका है,

१ बी० बी० कानिक इण्डियन ट्रेड यूनियंस, ए सर्वे, पृ० २१४।

२ आगे के अनुच्छेदों में विस्तारित

३ बी० बी० कानिक इण्डियन ट्रेड यूनियंस सर्वे, पृ० २५६।

श्रमिक सघ आन्दोलन के विभिन्न वग एक सीमित उद्देश्य के लिए संयुक्त हुए थे। यह पचास महत्त्वपूर्ण था किन्तु शीघ्र ही अनुभव किया जान लगा कि विभिन्न वग भिन्न दिशाओं की ओर मीचात्तानी के लिए प्रयत्न कर रहे थे। वह भी प्रतीत हुआ है कि साम्यवादी नवृत्त दोहरा खेल के लिए प्रयत्नशील था। "एक ओर उनका द्विपदीय नवृत्त तथा सामान्य कार्यकर्ता स्थानीय सघ परिरपदो में सक्रिय व तथा प्रजा समाजवादी दल के श्रमिक सघी नेताओं को ममभता न करने के लिए प्रेरित करने में उनका प्रमुख हाथ था। दूसरी ओर उनके अगली पक्ति के नेताओं ने सुविधापूर्वक संयुक्त सघ परिरपद् स अपने का बाहर रखा और यह अशुद्धी तरह जानते हुए कि हड़ताल असफल होगी अपने कुछ सघों तथा सबगों को बचाने में "पस्त रह।" यह दसा गया कि साम्यवादी प्रवृत्त व अनक सघ न या तो हड़ताल में भाग नहीं लिया या फिर संयुक्त सघ परिरपद् द्वारा हड़ताल समाप्त करने के निश्चय के काफी पहले ही हड़ताल से अपने को अता कर लिया।<sup>१</sup> भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा मागों का मिद्धात रूप में समयन करत हुए प्रारम्भ से ही हड़ताल करने के विरुद्ध थी। इतना ही नहीं उसने संवाओं को क्रियावित रखने के लिए स्वयं संवा आदि की भर्ती में सरकार की सन्त्रि रूप से सहायता भी की।

इसी प्रकार संयुक्त सघ परिरपद् न अपनी मागों के अवित्य तथा अपनी स्थिति के बारे में जनता को अवगत कराने के लिए कोई नियोजित प्रयत्न नहीं किया। यद्यपि यह बिल्कुल वित्य है कि सरकार के अवित्य और नियोजित प्रचार के सम्मुख इससे अधिक लाभ न हुआ होना। किन्तु फिर भी अविकाश जनता संघेरे में रही और सरकारी कमचारियों के निमित्त उसकी कोई सहायुभूति नहीं ग। यह इससे स्पष्ट हो जाता है कि प्रशासन सहायता के लिए लोगों ने अधिकविक सत्या में अपनी सेवाएँ प्रस्तुत की।

मामूहिक रूप से उतासा की गिरफ्तारी के कारण हड़ताल नवृत्त विहीन हो गई और सामान्य कमचारियों को उनके स्वयं के समाधनों के भरोसे छोड़ दिया गया। फिर भी निष्कष आवश्यक रूप से यह प्रतीत होता है कि उसने (संयुक्त सघ परिरपद्) कुछ शक्तियों की गतिमयता दी। कुछ समय बाद उन पर अपना नियंत्रण खो दिया और स्वयं ही उनके वग में वह गई। कमचारियों को प्रतिगमित करने अथवा जनमत को शिथिल करने के लिए कोई पचास तथारा नहीं की थी। लोगों के एक बड़े समूह की हड़ताल के प्रति कोई सहायुभूति नहीं थी। यहां तक कि श्रमिकों के बीच भी उस समयन नहीं प्राप्त था। अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा हिंद मजदूर सभा तथा संयुक्त श्रमिक सघ सभा द्वारा आयोजित १४ जुलाई को ग्राम हड़ताल की पूर्ण निष्कनता इस तथ्य का स्पष्ट साक्ष्य है।<sup>२</sup>

१ बी० बी० कार्मिक इण्डियन ट्रेड यूनियंस ए सर्वे, पृ० २५६।

२ वही, पृ० २५६।

हड़ताल के प्रति सरकार की नीति प्रारम्भ से ही विलकुल स्पष्ट थी। सबसे महत्वपूर्ण पक्ष यह था कि प्रधानमंत्री और अन्य सरकारी प्रवक्ताओं ने हड़ताल का 'श्रमिक संघ विवाद' समझा ही नहीं। इस 'जानपदीय विद्रोह' समझा गया था जिसका सामान्य श्रमिक संघों के कार्यों से कोई सम्बन्ध ही नहीं था। प्रधानमंत्री ने इस बात पर बल दिया था कि हड़ताल की सफलता का अर्थ होगा सरकार की समाप्ति। इसके बाद लोकसभा की बहस में हस्तक्षेप करते हुए प्रधानमंत्री ने बार-बार जोर दिया कि सरकारी कमचारियों की हड़ताल एक राजनैतिक हड़ताल थी। उन्होंने कहा था कि "यदि इसके (हड़ताल की सफलता) बाद संसद चलती रही तो मंत्रिपरिषद् के स्थान पर कोई और बंठा होगा और हम लोग कहीं और होंगे।"

यह दुभाग्य की बात है कि एक साधारण विवाद को राजनैतिक ढंग दे दिया गया। इस प्रकार तो नियोजित अर्थ-व्यवस्था में प्रत्येक ऐसी क्रिया कुछ न कुछ राजनैतिक प्रतिनिधिता तो रखेगी ही। इसके अलावा संयुक्त संघर्ष परिपद् के सभी नेताओं ने दावा किया था कि हड़ताल विरुद्ध औद्योगिक विवाद के अतिरिक्त और कुछ नहीं है। प्रजा समाजवादी दल के अध्यक्ष श्री अण्णा मेहता ने यह व्यक्त किया था कि सरकारी कमचारियों की हड़ताल की "जानपदीय शक्ति का उन्मूलन करने के प्रयास रूप में 'दखना' तथ्य और प्रभाव दोनों ही रूपों में गलत है। चूंकि सरकार के लिये राजनैतिक चुनौती के स्तम्भ से हड़ताल का प्रस्फुटन न होकर आर्थिक कठिनाई का हुआ है इसलिए सद्भावपूर्ण व्यक्तियों को सरकार से प्रथम कदम उठाने के लिये ही कहना चाहिये।"

हड़ताल से निवृत्ति के लिये सरकार ने प्रत्येक संभव व्यवस्था की थी। राष्ट्रपति ने २ जुलाई को एक अध्यादेश—'आवश्यक सेवा संधारण अध्यादेश'—का प्रस्तापन किया था जिसके द्वारा आवश्यक सेवाओं में हड़ताल के लिये प्रतिबन्ध लगाया जा भाग लेना आर्थिक दण्ड अथवा कद अथवा दोनों से ही दण्डनीय था। हड़ताल की स्थिति से निवृत्ति के लिये मंत्रिमंडल की एक उपसमिति बनाई गई थी। स्थिति का सामना करने के लिये सचिवों की भी एक समिति नियुक्त की गई थी। तदुपरान्त सरकार ने युद्धकालीन स्थिति के समान हड़ताल का सामना करने के लिये निश्चय किया। किसी भी आपत्कालीन स्थिति का सामना करने के लिये सेना पुलिस लोक सहायक सेवा तथा प्रादेशिक सेवा का सज्जित किया गया। हड़तालियों का स्थान लेने के लिये एक बड़ी संख्या में स्वयं सेवकों की भर्ती की गई। दमन-चक्र खुला छोड़ दिया गया। बड़ी संख्या में गिरफ्तारियाँ की गईं। सभी प्रमुख नेताओं को बंदी बना लिया गया तथा सरकार ने उनसे जेल में साक्षात्कार करने तक की सुविधा प्रदान नहीं की। अस्थायी कमचारियों को सेवा निवृत्ति के नोटिस दिये गए, हजारों स्थायी कमचारियों को निलम्बित करने के आदेश दे दिये गये। हड़ताल का सामना करने के लिये विभागाध्यक्षों का अतिरिक्त अधिकार प्रदान किये गये। गिरफ्तारियों,

दोपसिद्धियों, निलम्बना, सेवा निवृत्तियों तथा हड़ताल में भाग लेने वाले कमचारियों के विषय में अनन्त अनुमान लगाये गये हैं। एक अवस्था पर संयुक्त संघ परिषद् ने अनुमान लगाया था कि लगभग १६००० कमचारी गिरफ्तार किये गये कुछ ५०,००० निलम्बित थे तथा कुछ हजार को सम्पत्ति नौकरी से निकाल दिया गया। गृह मंत्री श्री पटेल ने ६ सितम्बर १९६० को लोकसभा में निम्नलिखित सूचना दी थी —

	केन्द्रीय सरकारी कमचारी	अन्य
गिरफ्तार किया गया	१७,७८०	२५५६
छोड़ दिया गया	१७,७५६	२३५५
दोषी प्रमाणित हुए	१,६५०	२१४
दण्ड का परिहार किया गया	६१५	१
पदच्युत किया गया	१२४	
सेवा निवृत्त किया गया	२४४	
निलम्बित किया गया	८,५६०	

बाद में ६ मार्च, १९६१ को श्री जी० एन० दत्तार ने यह सूचना दी कि २७००० निलम्बित कमचारियों में से २५,८३७ को पुनः एवाहृत किया गया, तथा पदच्युत अवस्था नौकरी से निकाल गये २०६५ कमचारियों में से १८३६ ने पुनः काम पा लिया है। गृह मंत्री ने बताया था कि कुल कमचारियों के पाँचवें भाग से अधिक ने हड़ताल में भाग नहीं लिया।

पुलिस की ज्यादतियों के अनन्त मामले बताये गये थे। लाठी प्रहार, अशुभ गोलियों चलाए जाने की अनन्त घटनाएँ हुईं। यह भी सूचित किया गया था कि कुछ मामलों में पुलिस कमचारियों के घरों में घुस गईं उनका सामान फेंक दिया तथा औरतों और बच्चों के साथ बुरा व्यवहार किया। हिंसा और तोड़ फोड़ की। इधर उधर कुछ घटनाएँ भी घटीं। कई मामलों में कठोर शारीरिक दण्ड दिया गया और जमानत के लिये काफी बड़ी धनराशियों की मांग की गई।

सरकारी प्रचार मंत्रालय के काफी प्रभावशाली आग्रहों के बावजूद नागरिकों की भावनाओं को छूने का प्रत्येक संभव प्रयत्न किया गया। प्रधानमंत्री ने सहाय से लौटने पर अपने रेडियो भाषण में कहा था अपने उन देशवासियों पर गवारा अनुभव करके मैं वापस लौटा था और मैं आश्चर्य अनुभव करता था कि वे उनको दिये गये एक बड़े काम के योग्य हैं। यदि निरन्तर सतकता स्वतन्त्रता का मूल्य है, जैसा कि वह है तो यहाँ सतकता निष्पक्षता निश्चय और शांत साहस था। यह एक तस्वीर थी। दूसरी तस्वीर बिल्कुल भिन्न प्रकार की थी। वह एक आम हड़ताल की घमकी थी। मैं इन दोनों तस्वीरों को समाहित नहीं कर सका क्योंकि वे एक दूसरे के विरोधी थीं। एक ओर तो मृत्युपथ तक घसीट साहस था और दूसरी ओर

जानबूझकर या किसी पराणावश एत ऐसा प्रयास था जिसका केवल परिणाम हमारी प्रतिरक्षा की कमजोरी अथ व्यवस्था की अस्तव्यस्तता तथा अधकारमय भविष्य जिसके लिय हम मेहनत कर रहे है ही हा सकता था ।" हड़ताल कराने वाले कमनारिया तथा उनका नेताओं को यह निरूपित करने के लिय हर सभ्य प्रयत्न किया गया कि उनमें देश भक्ति का अभाव है जो देश की विषम परिस्थितियों में भी केवल अपनी छोटी समस्याओं में ही रुचि रखते हैं ।

सरकार ने ८५ सप्ताह की मायता छीन ली, जिन्होंने हड़ताल में भाग लिया था । देश के कुछ भागों में रेल मार्ग आदि की सुरक्षा के लिय जाता को विवश करत हुए आदेश भी निगमित किये गये थे ।

श्रमिकों में फूट डालन और उनका नतिक पता करने के लिय सरकार ने अत्यन्त रीतिया अपनायी थी । हड़ताल प्रारम्भ होने के कुछ समय पूर्व ही रेलवे मंडल और प्रतिरक्षा मन्त्रालय ने कुछ नियम लिय थे । निष्ठावान कमनारियों को पुरस्कृत करने के कई रूप अपनाये गये थे, जैसे नकद धनराशि, घड़िया आदि । इस तरह बम्बई निगम ने ६५००० रुपया का भुगतान किया था । उसके अलावा निष्ठावान कमनारियों को विभागीय परीक्षाओं में ५ प्रतिशत अंक वानत स्वरूप दिये गये थे तथा जो दोषी थे उनकी पदावनति कर दी गई और किसी विभागीय पदोन्नति परीक्षा में सम्मिलित होने से वंचित कर दिया गया ।

हड़ताल का सामना करने के लिय सरकार द्वारा उठाये गये कदम तथा निम्न कृत दमनकारी नीति भी आलोचना का विषय बन गई । अंतर्राष्ट्रीय लोकसेवा लीग, के महासचिव को कहना पड़ा था कि 'याय यास ही हाता है चाहे उत्तरी माँग उत वग द्वारा का गई हो जिसे आप सही अथवा गलत रूप में साम्यवादी के रूप में चिह्नित करत है । जब अनुशासिता और अयाय से एक विस्फोट का सृजन होता, जसाकि एक १२ जुलाई १९६० को हुआ तो सभी भसनाएँ जो लोकसेवा श्रमिक सप्ताह के विरुद्ध की जा सकती है विवण होकर महत्त्वहीन हो जाती है यदि उन्हें नियोजक की भूमिका के रूप में सरकार की अनभिष्टि के विरुद्ध रखकर देया जाय । जब ऐसा विस्फोट होता है तो प्रतिशोभात्मक कायवाही का आश्रय लेने की अपेक्षा और कुछ सरल है ही नहीं । प्रतिशोभात्मकता के लिय ज्ञान की आवश्यकता नहीं होती है एक बुरा अर्थ कारण ही पर्याप्त होता है । यह दुःखद स भी अधिक है कि हड़ताल के पूर्व, हड़ताल के समय और हड़ताल के बाद में भारतीय सरकार ने सर्वधिक प्रतिनिधावादी सरकारों, जिन्होंने १९वीं शताब्दी के अन्त और २०वीं शताब्दी के प्रारम्भ में यूरोपियन देशों में शासन किया, के पन्चिहो का अनुसरण किया ।'

श्री जयप्रकाश नारायण ने सप्ताह की मायता के प्रत्यहरण की ओर निर्दिष्ट करत हुए कहा था न तो यह उचित है और न ही बुद्धिमानी पूर्ण । व्यक्तियों का सप बनाने और जब वार्तालाप भग हो जाये तो हड़ताल करने का बचन अधिकार

है। हड़ताल मगठिन और घोषित करके वे अपने यथाथ अधिकारों की सीमा के भीतर ही थे। इसलिए अपने सामान्य वक्त या वाणिवाह करण पर हड़ताल के संग ठननर्ताओं या नेताओं को बलीकृत नहीं करना चाहिये। यह तथ्य कि प्रतिम क्षणों में हड़ताल अवगानिक घोषित कर दी गई थी भरे विचार से मितव नठोर यत्रिक दृष्टिकोण के अलावा अथ कोई अंतर नहीं पदा दर्शना है।' श्री अमोक्त मेहना ने दुःखी होकर कहा था 'क्या से भारतीय गताश्राने 'विना किसी शत के समपण की भाषा अपना ली है ? क्या दाँत तले तिनका रखने का आग्रह करके पारस्परिक अवबोध बढ़ना है ? समप म जो शक्तिशाली निकला है उमे ही पक्षन मैत्री का प्रयास करना चाहिये।''

विना किसी शत के हड़ताल वापस ले लेने के बाद सरकार न आशवासन दिया था कि वह प्रतिशोध नहीं लेगी और अपने रमचारियों के प्रति महानुभूतिपूर्ण होने का प्रयास करेगी। यह मनी न भा आशवासन दिया था कि मात्र हड़ताल से भाग लेने के लिय किसी को दण्डित नहीं किया जायगा इस सबध में सरकार न विभागाध्यक्षों को पर्याप्त स्वधिके के अनुसार कार्य करने की अनुमति द दी तम उनसे यह भी आशा की गई कि व कमचारियों का पूव रिक्वाड भी देवे। तकिन यह एक अच्छा दृष्टांत नहीं था। आचार्य जे० बी० कृपालानी को टिप्पणी करनी पड़ी थी कि जबतक सरकार किसी नये बडे मानव माय ही माय राजनतिक, समस्या के लिये माजान नहीं बना रही है इसकी रपाति प्राप्त नीति म कुद न कुछ आमूल परिवर्तन होन ही चाहिये। किसी भी तरह यदि सरकार विवाद क क्षेत्र को सीमित करने के लिये वास्तविक रूप से इच्छुक है तो इस व्यक्तिक हड़तालिया के दोष अथवा अनानता के बारे में निणय पूर्णतया विभागाध्यक्षों के हाथों म छोड देने के विचार के ठासपन को पुन मभीरतापूर्वक विचार करना चाहिये।

सरकार की नीति म उन सागों के लिये दण की व्यवस्था की गई थी जो हिंसा, तोड फोड प्रादि क लिय दोषी पाये गय थे। इस सबध म भी सरकार को एक उचार दृष्टिकोण अपनाना चाहिये था। श्री जयप्रकाश नारायण ने महत्त्वपूर्ण सलाह दी थी। उनका मन था कि बडे पमाने पर बलीकरण, जिसकी आयोजना की गई प्रनीत होती है ऐसे बीच बोयेगा जिसके फल आने वाले काफी समय तक देश में महामानी का सूत्रपात करेंगे। इसलिए मैं एक ऐसी नानाभेति नीति का समर्थन करता हूँ जो प्रतिष्ठा या विभेद या प्रतिशोध की विचारधारा से प्रतिगामित न हो। यहाँ तक कि हिंसा और तोड फोड के सम्बध में भी प्रत्येक जिजिहट मामले का माय करने से पूव यह आवश्यक है कि उसकी सावधानी से जांच की जाय। मेरा यह भी सुझाव है कि हिंसा के लिये दोषी पाये जाने पर थमिरो को दण्डित करना चाहिये किंतु प्राधिकारियों के हिंसात्मक वर्गों की भी अवहेलना नहीं करनी चाहिये। यह गलत होगा कि एक पक्ष की हिंसा पर अाँव मूद ली जाय और दूसर

पक्ष को दण्डित किया जाय ।'

कुछ प्रारम्भिक हिचकिचाहट के बाद हड़ताल में भाग लेने वाले सभा को पुनः मायता प्रदान कर दी गई थी। यह तो स्पष्ट गलत हुआ होता यदि सरकारी कर्मचारियों को अपने संगठनों के माध्यम से अपनी कठिनाइयों को प्रस्तुत करने के उनके अधिकार से वंचित कर दिया जाता। इससे हम विचारधारा को भी बढ़ावा मिला जाता जो जनता के एक वर्ग में व्याप्त है, कि सरकार भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा का अपनी स्थिति सुन्दर बनाने के लिए पोसाहन देने में स्थिति का लाभ उठाने हेतु प्रयत्नशील है।

हड़ताल के परिणामों का मूल्यांकन करना बहुत कठिन है। लेकिन एक बात तो बहुत स्पष्ट हो गई। काफी बड़ी संख्या में सरकारी कर्मचारियों ने सरकार की उन नीतियों के विरुद्ध जिनका वह अनुसरण कर रही थी, अपना आक्रोश प्रकट किया। यह मंत्री ने लोकसभा में स्वीकार किया था कि लगभग २० प्रतिशत सरकारी कर्मचारियों अनुमानतः ५ लाख, ने हड़ताल में भाग लिया था यदि अध्यादेश, दमाकारी प्रबल लहंगे तथा सम्पूर्ण सरकारी तंत्र के बाधगी होने के बावजूद इतनी बड़ी संख्या में सरकारी कर्मचारियों ने हड़ताल में भाग लिया तो अनुमान स्पष्ट और सत्य है। श्री अशोक मेहता ने कहा था 'इतना कोई मतलब नहीं कि सरकार के कठोर उपायों के सम्मुख हड़ताल को किस सीमा तक सक्रिय समयन प्राप्त हुआ, यह तथ्य कि ऐसी हड़ताल हुई और एक सप्ताह तक देश में यह प्रमुख सूचना का विषय रही, गंभीरतापूर्वक ग्रहण करना चाहिये। यह काफी समय से व्याप्त असंतोष का सूचकांक है। हड़ताल का कुचला जा सकता है किन्तु उसके द्वारा असंतोष नहीं समाप्त होगा।'

हड़ताल का एक अच्छा प्रभाव यह पड़ा कि सरकारी तंत्र सक्रिय हो उठा। घनत्व नियम जिनको अग्रे बढ़ाई मास लग गये होने, तुरंत ही लिये गये। मूल्यों की स्थिरता का प्रश्न अधिक महत्वपूर्ण हो गया और इस विषय में सरकार द्वारा, गंभीर चिन्तन भी किया जा रहा है। राज्य सरकारों के कर्मचारियों के बतन का प्रश्न भी सहानुभूति ढंग से विचाराधीन है। सरकार ने २६ नगरों की पदोन्नति की और यह आवश्यकता दी कि वह निर्वाह मूल्य के कम से कम ५० प्रतिशत निष्फलन के लिये अवश्य प्रयत्न करेगी।

हड़ताल का सबसे महत्वपूर्ण प्रभाव यह रहा है कि घनत्व कर्मचारियों भारतीय श्रमिक सभा के विमर्शों तथा हड़ताल या सीधी वायताही की समावना को समाप्त करने के लिये एक तंत्र की स्थापना के परिप्रत्यक्ष में सरकार की नीति पर गंभीरता से सोचा जा रहा है। यहाँ पर बताना आवश्यक है कि १५ वीं श्रमिक सभा की सबसेमन सिफारिशों के साथ लिये गये व्यवहार ने एक बुरे दृष्टांत की स्थापना कर दी है। सुविद्यान अध्यापनी प्रो० डी० आर० गडगिन्जर ने कहा था—



यह एक बहुत गंभीर समस्या है क्योंकि इससे त्रिन्तीय सभाका वा संपूर्ण विचार ही मूखतापूर्ण हो उठता है ।" सरकार ने जिस तरह से हड़ताल का सामना किया उससे प्रेरित होकर निजी क्षेत्र ने भी इसी तरह के अधिकारों और विशेषाधिकारों की मांग शुरू कर दी है । अब जाकर यह स्वीकार किया गया है कि वा तरह की नीतियाँ, एक निजी क्षेत्र तथा दूसरी सावजनिक क्षेत्र के लिये नहीं रखी जा सकती हैं । सरकार को उन नीतियों, जिनका वह समर्थन करती है को त्रिधातित भी करना है ।

हड़ताल के कारणों और परिणामों के लिये एक उच्च शक्ति सम्पन्न जाच की नियुक्ति की माग की गई थी । सरकार ने इस उद्देश्य के लिये भ्रम मंत्रालय के श्री मेहता को नियुक्त किया था । किन्तु वायिक जाच करने की माग को स्वीकार नहीं किया गया ।

सबप्रथम सरकार ने अपने कमचारियों के हड़ताल करने के अधिकार पर रोक लगा देने के बारे में सोचा था । इसी प्रकार बाहरी लोगों की सस्या में कुछ नियंत्रण लगा देने की आयोजना थी । इस उद्देश्य से एक विधेयक भी प्रस्तुत किया जाना था । किन्तु अमिश्र सभ प्रनिनिधियों द्वारा इसका बड़ा विरोध किया गया । बाद में हड़ताल पर रोक लगाने का विचार त्याग दिया गया । अम मनानय भव सरकारी कमचारियों की शिकायतों को निबटाने के लिये विरले परिपदा के अनुस्य एक तंत्र की स्थापना के लिये इच्छुक है । जबकि सरकार अमिकों वा उनके हड़ताल करने के अधिकार में कचित करना चाहती है तो उसे स्वयं पर भी कुछ नियंत्रण लगाना चाहिये और सभी मामुलभे विवालों को पचनियण द्वारा निबटाने के लिये सहमत होना चाहिये । यह भावना कि सरकारी तंत्र तबतक ठीक काय नहीं करता जबतक उसे करने के लिये विवण न कर दिया जाय अवश्य दूर की जानी चाहिये । हड़तालें तभी कीतराम बन सक्ती हैं जब हम ऐसे सबैधानिक माग की व्यवस्था कर सकें जिनके माध्यम में कमचारी अपनी शिकायतों को दूर कर सकें ।

## उपसहारात्मक अवलोकन

प्रजातन्त्र का आधार विस्तृत होना चाहिए। हमका स्वरूप केवल राजनैतिक ही नहीं होना चाहिए। राजनैतिक प्रजातन्त्र के साथ यह दायित्व भी जुड़ा रहता है कि उसका विस्तार सामाजिक और आर्थिक क्षेत्रों में भी हो—और सामाजिक तथा आर्थिक प्रजातन्त्र वह लक्ष्य है जिसे श्रमिक सघों ने अपने सम्मुख रखा है। किन्तु उन्होंने उसके लिए जागरण होकर कार्य नहीं किया है। श्रमिक सघों का मुख्य प्रयत्न यही होता है यहाँ तक कि कभी कभी बूमर बगों की उपक्षा करने, कि उनके मस्यौदों का आर्थिक और सामाजिक जीवन उत्तम हो। लेकिन इन कार्यक्लापों में साधारण-तया समाज को भी लाभ मिलता है। कुछ उनके कार्यक्लाप, जैसे प्रगामी धर्म विधानों के लिये दबाव अधिक अच्छी सशक्ति सुविधाओं के प्रयत्न तथा पूरा सेवा-योजना की मांग प्रत्यक्ष रूप से सम्पूर्ण समाज के लिए लाभकारी है। दमनकारी विधानों तथा मध्य और संगठन बनाने की स्वतन्त्रता के अधिकार की निपिट्टि के विरुद्ध श्रमिक सघों के सघों और बगों के बीच सामाजिक बाधाओं को घबनाकर करने के उनके प्रयत्न से प्रजातन्त्र के विस्तार में सहायता मिली है।

समाज की नगढ़ के निम्न जो अच्छे कार्य श्रमिक सघ कर सकते हैं हमें उनकी भारत में भी प्रशंसा करनी चाहिए। श्रमिक सघवादा स्थायी हो गया है और भविष्य में उसके और सशक्त होना की सम्भावना है। औद्योगीकरण तभी स हो रहा है। हम नियोजित आधुनिक विकास के काल में गुजर रहे हैं। हमें पूरी तरह से सज्ज रहना चाहिए और औद्योगीकरण की सुरक्षा श्रमिकों का शोषण तथा आर्थिक असमानताएँ जिन्होंने पश्चिमी देशों का आश्रित कर दिया, को पनपन से रोकने के लिये सभी तन्त्रों में प्रयत्न करना चाहिए। अधिस्त्रीकरण की आधुनिक प्रवृत्ति पर स्वस्थ श्रमिक सघवाद का विकास एक प्रभावशाली शक्ति है। श्रमिकों की सघ बनाने की स्वतन्त्रता की अपेक्षा स रक्षा करनी चाहिए। आलोचक स्वतन्त्रता के दुरुपयोग स्वल्प बड़ी सत्यापन में हड़ताल और श्रमिक सघों के अथवा कार्यक्लापों का उदाहरण दे सकते हैं। फिर भी अधिकांश मामलों में ऐसी क्रियाएँ स्वतन्त्रता का दुरुपयोग नहीं हैं बल्कि अस्वाकृति का स्वभावित परिणाम हैं। वस्तुतः श्रमिकों को आर्थिक और सामाजिक क्षेत्रों में स्वतन्त्रता न मिलना, व कारण कुछ ऐसी क्रियाएँ हुई हैं। यह

बहना कि थमना मध कायकलापा मे कुछ गेग पीड़ित होते हैं वेदय समावनात्मक हैं । प्रत्येक सधय म यनिपान करन हो हात हैं और चिट्टे बन्हा उ करवा चाहिरु ।

प्रत्येक प्राणिक जिसका मस्तिष्क में यह अनुभव है कि श्रमिक सघों की प्रति में वृद्धि प्रदान करे। सामूहिक आन्दोलनों के द्वारा ब्रिटिश सरकार की प्रतिरोधत्मक नीति में परिवर्तन हो गया है। उचित प्रकार से महाशक्ति श्रमिक सघों की आवश्यकता का प्रतिपक्ष की लाक्षणिक प्रकार से सबको है। श्रमिक सघों प्रति किय गये विधान अध्याय तथा अनमाननाओं का लक्ष्य मजदूर हानि पहुँच रहा है। वे मजदूरों को सावधानता का अधिकार देता है और अनुभव करते हैं। अन्तरिम में वे चेतना के रूप विकास के माध्यम से सरकार को प्रभावित करने की है। समस्त समाजवादी स्वरूप का नारा ध्यान इसी अनुभूति के कारण है कि "सर्वोत्तम व्यवस्था प्रतिकार पान के लिए प्रयत्नशील है। औद्योगिक संघ । और श्रमिक महासंघ के बीच का निष्ठ सम्बन्ध स्पष्ट है। यदि मजदूर व्यापारी तथा मुद्राधिकार श्रमिक सघ नहीं हैं तो किसी भी सरकार के लिए स्थिति भौद्योगिक महासंघ बनाए रखना प्रतिफल होगा। श्रमिकों के हिता की रक्षा करने उनके बीच संगठन बनाए रखने समझौते के कार्यान्वयन करने के लिए एक तात्त्विक श्रमिक सघ की आवश्यकता होती है। औद्योगिक शांति समाप्त इन सघों को स्वीकार करते हुए वर्जित औद्योगिक उत्पादन की योजना में श्रमिकों का उचित भूमिका प्रदर्शन होगी। पञ्चवर्षीय योजनाओं में भी श्रमिक सघों की उचित भूमिका पर बल दिया गया है।

किन्तु नियोजकों ने ऐसा प्रतीत हाया गयी तक इसका अनुभव नहीं किया है। बहुत ही कम ऐसे नियोजक हैं जिन्होंने श्रमिकों को उनका उचित पावना दिया हो। यही शाल ही में टाटा और श्रमिक संघ - बीच हुआ समझौता जिसके अनुसार प्रणाली रूप में सम्मान व प्रशानन में श्रमिकों को सहवर्तित किया जायगा, सही दिशा में उठाया गया एक प्रयास है। किन्तु टाटा जन नियोजक संघवाद ही है। सामान्यतया नियोजक श्रम भी श्रमिक संघवाद को कुछ अत्यधिक घनाङ्गीय महा तक कि समान विरोधी और उनसे बानी हुई माणों को अपने प्रयत्नों परमाधिकारी में हस्तप्रेष ममभने हैं। वे श्रमिक संघवाद की अल्पता करते हैं। फिर भी भारतीय नियोजकों ने लिए यह माया माया है कि वे श्रमिक संघवाद के विस्तार का प्रतिपादन समझकर स्वीकार करें। उन्हें श्रमिक संघों की सहायता तक करने चाहिए और इन प्रकार श्रमिकों के अनुपेक्ष को जीतना चाहिए। अच्छे मायागिक संघ बनाने के लिये एक उचित निर्दिष्ट श्रम संगठन अमूल्य सिद्ध होगा। एक बार मुचमलित मध्य तथा श्रमिकों और नियोजकों के बीच मतोपजनन समानोजित संघ और दूसरी ओर श्रमिक नियोजक और सरकार के बीच अच्छे संघ से आधुनिक औद्योगिक पद्धति का मरल निभावदन निश्चिन्त हो सकेगा। यह विशेषकर हमारे जते अल्प विकसित देश के लिये महत्वपूर्ण है जहाँ अधिकांश श्रमिक ग्रामीण क्षेत्र में होते हैं।

उनके लिए फस्टी का काय श्रमसाध्य ऊंग्र देने वाला तथा बण्टप्रद हो सक्ता है जब तक कि वे उससे श्रम्यस्त न हो जाएँ। आमीएन सेनो के श्रमिन्ना की समझाएँ इन करने के लिये यह आवश्यक है कि उनसे नेताओं से 'नाना' की जाय और उनके साथ सहयोग किया जाय। औद्योगिक रूप से विच्छेद देशों में जहाँ कोई औद्योगिक परम्पराएँ नहीं है श्रमिन्ना सघ सगठन और भी श्रमिन्ना महत्त्वपूर्ण हैं। रॉयल श्रमिन्ना धायोग न बहा था कि "जयतर" मातृवीय सबधा में सुधार करने के लिये प्रयत्न प्रयत्न नहीं किया जाते थे पमाने पर औद्योगिक उद्यमों का विकास कठिन और सदिग्ध प्रतीत होता है।" बाद में श्री वटलर ने अपने प्रतिवेदन 'पूत्र में उद्योग की समस्याएँ में अजन्तोजन किया था कि सभजन भारतीय उद्योग के सम्मुख प्रमुख समस्या औद्योगिक सभधा की थी और 'जयतर' व्यावसायिक भावना के साथ एक सशक्त श्रमिन्ना सघ आन्दोलन का विनाश नहीं किया जाता तथा सामूहिक सौदागारी को एक ठोस आधार नहीं प्रदान किया जाता औद्योगिक विवादा के सामयिक रूप से घने रहता की सभायता घनी रहेगी। अहमदाबाद धम्प उद्योग श्रमिन्ना सगठन जैसे सशक्त श्रमिन्ना सघा ने श्रमिन्ना का बहूत भला किया है। श्रमिन्ना के विभिन्न को भागे बढ़ाया गया है, उनके स्तर को उँचा उठाया गया है, और फिर भी उद्योग को निमी घटे विवाद का सामना नहीं करना पडा। उद्योग में सगठन और पक्कनिएय की पडनि इह रूप में स्थापित हो गई है। नियोजकों को अनुभव करता चाहिए कि सशक्त श्रमिन्ना सघ अतत उ ही के लाभ के लिए है। केवल श्रमिन्ना का सहयोग में ही उत्पादन और लाभ सम्भव है। स्वेच्छाकारी निगमों और मनमानी शासता करने वाले दिन अब समाप्त हो गये हैं।

फिर भी, श्रमिन्ना सघवाद एक पक्षीय काय नहीं होता चाहिए और न ही इसे एकांतित रूप में किसी भी साधन और धीमत पर सन्स्था के हिता के संरक्षण और उप्रति सघ ही सीमित रहना चाहिए। निरन्तर यह उभरना एक प्रमुख लक्ष्य बना रहेगा किन्तु साथ ही साथ यह भी आवश्यक है कि श्रमिन्ना सघ अपना लिय नीति और शाचरण संहिता का विनाश करें तथा उसमें उन त्रियाधों का स्वातंत्र्य दिया जाय जो समाज के हिता के विरुद्ध हैं। बाद में सघ, जो समाज विराधी त्रियाएँ, जमे, धीरे धीरे करना, उत्पादन को आमन्त्रित करता तथा बिना वार्तालाप के हटता घोषित करता अपनता है तो उसकी बढी भत्ता की जानी चाहिए। श्रमिन्ना सघों का चाहिए कि वे अपने मन्स्या की सहायता करते हुए हमारी अल्पविकसित अथ व्यवस्था में उप्रयन में योगदान दें तथा तभी न समर्थन और प्राविश दशन के विवादा में दश की सहायता करें। श्रमिन्ना का हिता की बचत रक्षा ही नहीं की जानी चाहिए बल्कि उह शत शत भाग बढ़ाया चाहिए। श्रमिन्ना के साथ साथ सम्पूर्ण समाज का प्रगति करनी चाहिए। हमारा प्रधानमन्त्री के शब्दों में "ऐसा श्रमिन्ना सघ सगठन सनगाय से श्रमिन्ना के हिता के चार में हो नहीं सान सक्त हैं। उन्हें सम्पूर्ण

समाज के विमोक्षण दृष्टिकोण से उनके विषय में विचार करना होगा। यह धर्मिकों के दृष्टिकोण से भी आवश्यक है। अतः भारत में प्राप्ति तभी की जा सकती है जब उसका आधार व्यापक हो तथा उसमें सामान्य स्तर ऊँचा उठाया जा सके। जब तक एक दल दूसरे के मूल्य पर प्राप्ति के लिए प्रयत्नशील है तबतक किसी विशेष प्रगति की संभावना नहीं की जा सकती है। श्री जयप्रकाश नारायण का भी विश्वास है कि धर्मिक संघर्षवाद का एक पक्षीय नहीं होना चाहिए।

इसके निम्ने यह मान कर चलते हैं कि धर्मिक संघ उन 'तुनीतियों' की स्वीकार करने में समर्थ हैं जो उससे समस्त प्रस्तुत होती हैं। यहाँ तक कि धर्मिकों के हितों की रक्षा करने जैसे सीमित उद्देश्य को भी बिना उचित रूप से संगठित और अनुशासित धर्मिक संघों के नहीं प्राप्त किया जा सकता। सिन्धु इच्छित लक्ष्य और वास्तविकता में भारी अंतर है। हमारे धर्मिक संघ कमजोर हैं अस्वार्थ हैं उचित रूप से संगठित नहीं हैं तथा उनका आंतरिक अनुशासन भी ढीला है। धर्मिक संघ आन्दोलन की सशक्त और स्थायी जनान के इन कार्य के लिये संवर्धित सभी व्यक्तियों की योगदान देना चाहिए। सरकार नियोजक धर्मिक संघों सामाजिक तथा राजनैतिक कार्यकर्ता—प्रत्येक ही धर्मिक संघों के उचित विकास में सहायता कर सकते हैं।

धर्मिक संगठन के माध्य में सबसे बड़ी बाधा धर्मिकों की अज्ञानता और निरक्षरता है। हमारे धर्मिक केवल पढ़ और लिख ही नहीं सकते बल्कि उनका ज्ञान भी, जो कुछ कमकार योजक भयका भिन्नी द्वारा बताया जाता है, वही एक सीमित रहता है। वे सामूहिक कार्य, पारस्परिक सहायता और गद्भावना का घष तक नहीं समझ पाते हैं। वे बहाव के साथ प्रवाहित तो हो जाते हैं किन्तु उसके माध्य सरते नहीं। धर्मिक संघों के उचित विकास के लिये यह आवश्यक है कि धर्मिका की अज्ञानता दूर की जाय। शिक्षा का अर्थ केवल पढ़ना लिखना और हिसाब लगाना ही नहीं है किन्तु इतना भी स्वयं में बहुत बड़ी उपलब्धि होगी। उह आधुनिक समाज में संगठित धर्मिकों के महत्त्व तथा सामाजिक हित के प्रवर्तन में जिस भूमिका का वे निर्वाह कर सकते हैं वे महत्त्व का अनुभव करना चाहिये। उन्हें समाज के प्रति अपने दायित्वों और अधिकारों को समझना चाहिये। धर्मिका की शिक्षा को उच्चतम प्रार्थमिकता देनी चाहिये तथा शिक्षा देने और दृष्टिकोण को विस्तृत जनान के लिये प्रत्येक संभव उपाय को नाम में लाना चाहिये। धर्मिका की अज्ञानता को दूर करने के लिये स्कूल प्रेस, रंगमंच, चलचित्र, संगीत का उपयोग किया जा सकता है। तीनों ही—राज्य नियोजक और धर्मिक संघ धर्मिकों के ज्ञानोद्दीपन में महत्त्वपूर्ण योग दे सकते हैं। नियोजक स्कूल खोल सकते हैं जहाँ धर्मिक और उनके बच्चे शिक्षा प्राप्त कर सकें। वस्तुतः कुछ ज्ञानोद्दीप्ति नियोजकों ने पहले ही धर्मिक शिक्षा के लिये बहुत काफी किया है। नियोजक अपने धर्मिका के बीच सेवायोजन स्थायीकरण तथा पदोन्नति के लिये कुछ न्यूनतम शैक्षणिक योग्यता के निर्धारण द्वारा भी शिक्षा

को प्रोत्साहित कर सदन है। श्रमिक संघों को भी अपना स्कूल चलाना चाहिये तथा भाषण, वाद विवाद और गोष्ठियों का आयोजन करना चाहिये।

लेकिन मुख्य रूप से शिक्षा सरकार का ही उत्तरदायित्व है। मध्य अभिकरण सरकार के प्रयत्नों में सहायता कर सकते हैं अथवा पूरक हो सकते हैं। एक कल्याणकारी राज्य में विसा-यूनतम स्तर तक शिक्षा प्रदान करने का दायित्व राजन का होता है। अनिवार्य प्राथमिक शिक्षा का लक्ष्य अभी तक अधूरा है। द्वितीय पञ्चवर्षीय योजना के अन्तर्गत ६-११ वर्ष की आयु वाले वर्ग में ६३ प्रतिशत तथा ११-१४ वर्ष की आयु वाले वर्ग में २२.५ प्रतिशत लोगों में प्राथमिक शिक्षा के विस्तार के लिए व्यवस्था की गई थी। तृतीय योजना के मुख्य उद्देश्यों में से एक उद्देश्य ६-११ वर्ष की आयु वाले सभी बच्चों के लिये शैक्षणिक सुविधाओं की व्यवस्था करना है तथा चौथी और पाचवी योजनाओं में इसी का विस्तार ११-१४ वर्ष की आयु वाले सम्पूर्ण वर्ग में किया जाना है। इस लक्ष्य की प्राप्ति के माग में कुछ क्रियात्मक कठिनाइयाँ हैं। सभी तथ्यों पर विचार करते हुये यह अनुमान लगाया जाता है कि ६-११ वर्ष की आयु वाले वर्ग की कुल जनसंख्या के ७६% को ही तृतीय योजना के अंतर्गत शैक्षणिक सुविधाएँ प्राप्त हो पाएँगी। योजना में ११-१४ वर्ष की आयु वाले वर्ग में ५४ प्रतिशत की वृद्धि का अनुमान लगाया गया है। पिछले दस वर्षों की मध्यम ६-१४ वर्ष की आयु वाले वर्ग की कुल स्कूल संख्या के अनुपात में ३२ से ४६ प्रतिशत की वृद्धि हुई बनायी जानी है। इसके अलावा अच्छे स्कूलों की स्थापना और योग्य अध्यापकों की नियुक्ति द्वारा शिक्षा के स्तर को ऊँचा उठाने के लिये भी सावधानी बरतनी चाहिये। किंतु स्कूलों की उन्नत बनाने और दरिद्र अध्यापकों का जीवन सुधारने में हेतु बहुत कम किया गया है। आवश्यक उपकरणों से रहित स्कूलों तथा असंतुष्ट अध्यापकों के माध्यम से शिक्षा उचित रूप से नहीं दी जा सकती है। यह समय आ गया है जब सरकार को इस सम्बन्ध में अपने दायित्व का पूरा निर्वाह करना चाहिये। किंतु श्रमिकों की शिक्षा उनकी गणनाता और निरक्षरता को उन्मूलित करना मुख्य आवश्यक है—उसमें देर नहीं हानी चाहिये। उनकी शिक्षा की समस्या पर विशेष रूप से ध्यान दिया जाना चाहिये। इधर हाल ही में श्रमिकों की शिक्षा के महत्त्व को समझा गया है। केन्द्रीय श्रमिक शिक्षा मंडल जो एक स्वायत्त संस्था है के तत्वावधान में श्रमिक शिक्षा कार्यक्रम १९५८ में प्रारम्भ किया गया था। चूंकि योजना के अंतर्गत श्रमिकों की संख्या बहुत सीमित है इसलिए समस्या की व्यापकता और महत्त्व को समझते हुये यह वाछनीय है कि श्रमिकों को शिक्षित करने के लिये विस्तारित प्रयत्न किये जायें।

श्रमिकों में शिक्षा और साक्षरता के प्रसार में बाह्यरी नेतृत्व की समस्या में हम छुटकारा मिल जायेगा। श्रमिक वर्ग से ही गंगाओं का विकास होने लगेगा। जबतक श्रमिकों में से ही नेतृत्व उपलब्ध न हो श्रमिक नेतृत्वों की ही प्रशिक्षित

करने के लिये प्रयत्न किये जाने चाहिये। प्रायः यह देखा गया है कि श्रमिक सघों नेताओं के आचरण अनुत्तरदायी होते हैं। उनमें से अधिकांश विभिन्न श्रम विधानों की महत्वपूर्ण व्यवस्थाओं तक में अनजान रहते हैं। प्रायः ही उनके कार्य व्यक्तिगत भावनाओं से प्रतिगमित होते हैं। क्याकि वे अनजानी होते हैं इसलिये उन्हें नहीं पता होता कि कौनसे विभिन्न श्रमिक समस्याओं को सुलमाएँ और किस प्रकार नियोजकों के साथ प्रभावशाली ढंग से वार्तालाप करें। अतः यह आवश्यक है कि श्रमिक सघ के नेताओं को उचित प्रशिक्षण दिया जाय। ग्रीष्म स्कूल और नवीकरण पाठ्यक्रम की व्यवस्था करने, समस्याओं के निवारण का संगठन करने तथा विशिष्ट समस्याओं जैसे टाटा सामाजिक विज्ञान संस्था, काशी विद्यापीठ में प्रवेश लेने के लिये उन्हें प्रोत्साहित करने से उनके प्रशिक्षण में सहायता की जा सकती है। वस्तुतः श्रमिक नेताओं के प्रशिक्षण की आवश्यकता का अनुभव किया गया है तथा कुछ अखिल भारतीय श्रमिक सघ संस्थाओं द्वारा इस आवश्यकता की पूर्ति के लिये कुछ प्रयत्न किये गये हैं। किंतु वे भी स्वीकार करने हैं कि कुछ मिलाकर श्रमिक नेताओं के प्रशिक्षण के सम्बन्ध में उनकी उपलब्धि सतोषजनक नहीं रही है। अपने सबब के लिये उन्हें अधिक से अधिक प्रशिक्षण की सुविधाएँ प्रदान कराने के लिये प्रयत्न करने चाहिये। अंतर्राष्ट्रीय स्वतंत्र श्रमिक सघ प्रमोशन की सक्रियता में एशियन श्रमिक सघ विद्यालय की स्थापना की है। सरकार ने भी श्रमिक नेताओं के प्रशिक्षण में कुछ रुचि दिखाई है। किंतु इस दिशा में राज्य द्वारा नियमित प्रयत्नों पर न तो निर्भर रहना चाहिये और न ही उन्हें समर्पित करना चाहिये। श्रमिक नेताओं के प्रशिक्षण का प्रायः एक बाहरी अभिकरण का न होकर स्वयं श्रमिक सघों का है। फिर भी प्रशिक्षण योगताओं के मायाचक्र में बिना किसी पक्षपात के राज्य विभिन्न श्रमिक सघों की सहायता कर सकता है।

इस संबंध में यह कहा जा सकता है कि अभी तक मुकदमों के बग से नेतृत्व प्राप्त करने के लिये कोई गंभीर और संगठित प्रयत्न नहीं किया गया है। देश में प्राधुनिक फक्ट्री पद्धति के विकास के साथ इन मध्यस्थता का बहुत निकट का संबंध रहा है। उन्हें प्रतिस्थापित करने के प्रयत्न निष्फल रह गए हैं और आज भी श्रमिकों पर उनका सशक्त नियंत्रण है। तब जैसे कुछ उद्योगों के श्रमिकों पर इनका पर्याप्त प्रभाव है। इस बग से श्रमिक नेताओं के उत्थान की सम्भावना के विषय में पूर्ण समवेपण नहीं किया गया है। मुकदमों में बहुत से गुण होने हैं जो एक सफल श्रमिक नेता के लिये आवश्यक हैं। वह श्रमिक बग से होता है तथा उसे श्रमिकों का विश्वास प्राप्त होता है। उसमें संगठन की पर्याप्त क्षमता होती है और वह जानता है कि श्रमिकों के साथ किस व्यवहार किया जाय। श्रमिकों के साथ उसका घनिष्ठ संबंध रहता है तथा उसे उनके रीति रिवाजों की पूरी जानकारी होती है। वह श्रमिकों से उन्हीं की भाषा में बात करता है तथा बहुत से महत्वपूर्ण विषयों पर

यह उनका पथप्रदर्शक होता है। संक्षेप में, वह इस कार्य के लिये प्रशस्तनीय रूप से उपयुक्त होता है। थोड़ी सी शिक्षा और प्रशिक्षण के द्वारा उसकी अतर्निहित शक्तियों का विकास किया जा सकता है। अभी तक तो हमारे श्रमिक संघ नेताओं ने उन्हें केवल विरोधी बल का प्रयत्न किया है। किन्तु श्रमिक संघों के निमित्त उनकी सहानुभूति तथा भविष्य के लिये योग्य नेता प्राप्त करने के लिये वर्तमान नीति बदलनी ही चाहिये।

श्रमिक संघों का कार्य आशिक समय के लिये, आकस्मिक तथा अर्थात्मिक नहीं होना चाहिये। चूंकि श्रमिक संघ आन्दोलन का प्रारम्भ एक मानवीय आन्दोलन के रूप में हुआ था इसलिए अधिकांश प्रारम्भिक कार्यकर्ताओं ने बिना किसी वेतन के कार्य किया। वह स्थिति न जाने कब की समाप्त हो गई है किन्तु आज भी अधिकतर श्रमिक संघ कार्यकर्ताओं को या तो कुछ नहीं दिया जाता अथवा बहुत थोड़ा नाम मात्र के लिये पारिश्रमिक दिया जाता है। अहमदाबाद वस्त्र उद्योग श्रमिक संगठन जिसके लगभग २०० वतनिक कर्मचारी हैं कुछ गुजरात और मौराष्ट्र के वस्त्र उद्योग संघों तथा कुछ और को छोड़कर शेष संघों में श्रमिक संघ प्रशासन चलाने के लिये पूर्ण समय के लिये वतनिक कर्मचारी नहीं हैं। श्रमिक संघों की जिम्मेदारियां प्रतिदिन ही बढ़ती जा रही हैं। श्रमिक संघ आन्दोलन उस अवस्था में पहुँच गया है जहाँ शक्ति के संयोजन तथा संगठनात्मक विषयों पर अधिक ध्यान दिया जाना चाहिये ताकि प्रत्येक संघ उचित रूप से कार्य कर सके तथा अपने सदस्यों को निजी लाभ के लिये सिद्धांत और नीतियों को छोड़ने से रोक सके तथा वर्गीय हितों की अपेक्षा राष्ट्रीय हितों की उपलब्धि के लिये प्रेरित कर सके। श्रमिक संघों के सम्मुख अनेक कार्य हैं। विस्तृत असमवेष्टित क्षेत्र हैं। यह सारे कार्य अर्थात्मिक कर्मचारियों द्वारा नहीं किये जा सकते हैं जिनके पास श्रमिक संघ कार्यकलापों के लिये बहुत कम समय रहता है। रॉयल श्रमिक आयोग ने पूरे समय के वतनिक कर्मचारियों के मूल्य पर बल दिया था। आयोग ने कहा था—‘आवश्यकता इस बात की है कि पूर्ण समय के लिये अधिकारी हों जो वास्तविक श्रमिक रहे हों। चूंकि यह आशा करना कि बिना किसी प्रतिभार के इतना भारी कार्य किया जा सकेगा असम्भव है इसलिए संघों द्वारा उन्हें वेतन दिया जाना चाहिये वेतन देने से उत्तरदायित्व की भावना बढ जाती है क्योंकि अब अधिकारी संघ और उसने भाग्य पर निर्भर हो जाते हैं।’

लेकिन यह अवश्य ध्यान में रखना चाहिये कि ‘जहाँ पूरे समय के लिये वतनिक संगठनकर्त्ता आवश्यक हैं, वही वे ऐसे व्यक्ति नहीं हों चाहिये जो व्यवसाय वृत्ति के रूप में उसे अपनाते चाहते हों। क्योंकि जो बिना श्रमिक संघों के सामा



जिन्हें महत्त्व की समझें अधिक सघ काय करेंगे उनका स्पष्ट रूप से अधिक सघ प्रतिनिधियों के रूप में मूल्य कम हो जायेगा । ११

अधिक सघ मुरयतया पूरे समय के लिये वतनिक कमचारी इसलिए नहीं नियुक्त कर पाते हैं क्योंकि उनकी वित्तीय स्थिति बहुत खराब होती है । हम जानते हैं कि अधिकांश सघों की वतमान आय इतनी नहीं है कि वे ऐसे खर्चों को वहन कर सकें । किंतु यदि संगठन अधिकारी मध्यम रूप से भी योग्य हैं तो वे सघ की आय को बढ़ाने में पर्याप्त सहयोग प्रदान कर सकते हैं । कुछ सघों ने जिन्होंने वतनिक अधिकारी नियुक्त किये हैं इस कार्यप्रणाली को लाभकारी पाया है अधिक सघों को शक्तिसाली बनाने के लिये ऐसे व्यय करने हों होंगे । यदि छोटे सघ वित्तियन के द्वारा बड़े-बड़े सघ बना लें तो समस्या का हल संभव हो सकता है । छोटे औद्योगिक केन्द्रों में प्रत्येक व्यवसाय या उद्योग, जिनमें छोटी संस्था में अधिक काम करते हों वे पृथक् सघों को मिलकर विभिन्न व्यवसायों और उद्योगों को सम्मिलित करते हुए सामान्य अधिक सघों का निर्माण करना चाहिये । प्रत्येक सघ को पूरे समय के लिये वतनिक सचिव तथा उसकी सहायता के लिये यन्त्र पर्याप्त कमचारियों की नियुक्ति के लिये प्रयत्न करना चाहिये । सघ के सचिव को उचित वेतन और नौकरी की सुरक्षा का आश्वासन भी दिया जाना चाहिये । अवधि बीतने पर उसे दोबारा चुनाव लड़ना पड़ सकता है किंतु सिवाय घोर दुःखवहार अथवा कृत्य की अवहेलना के उसे पदच्युत नहीं किया जाना चाहिये । अधिक सघों को परम्पराओं का विकास करना चाहिये ताकि वे प्रति वर्ष एक ही व्यक्ति सतोपजनक काम करते रहने पर कार्यालय में नियुक्त रहे । राजनितिक शक्ति अथवा व्यक्तिगत तथ्या को दूर रखना चाहिये । जबतक सेवा की सुरक्षा की भावना नहीं पदा की जायगी अधिक सघों को कुशल सचिव नहीं मिल सकते हैं ।

जहां तक संभव हो अधिक सघों में बाहरी लोगों की सहायता कम से कम होनी चाहिए और उन्हें सघ में वायस्वपूर्ण एवं तभी दिया जाना चाहिए जब अधिकों में से उपयुक्त व्यक्ति उपलब्ध न हो । निर्वाचित पदों में बहुत अधिक बाहरी लोगों के होने के कारण व्यक्तिगत सहायता का सूत्रपात होता है जिससे अधिक सघ क्षीण हो जाते हैं । अधिक सघों की बाहरी सहायता और संरक्षण पर निर्भर रहते हुए धर्माय सहायता के रूप में काय करने के बजाय व्यापारिक सहायता के समान काय करना चाहिए ।

अधिक सघों को अपने वायकर्त्ताओं में कुछ प्राविधिक कमचारी भी रखन चाहिए । अधिक सघों के काय का स्वरूप बिल्कुल बदल गया है । अधिक सघ अब वे संगठन नहीं हैं जिनका केवल उद्देश्य आंदोलन करना हो । उन्हें अब एक अधिक

रचनात्मक भूमिका का निर्वाह करना है। उनका वृत्तव्य उद्योग में श्रमिकों के हितों का प्रवर्तन करने के साथ ही साथ समाज के विस्तीर्ण हितों का प्रवर्तन करना भी है। समुक्त विचार विमर्श की याजनाएँ पहले ही लागू कर दी गई हैं तथा भविष्य में उनके बढ़ने की संभावना है। अभिनवीकरण और वृत्तान्तिक प्रवर्ध की समस्याएँ प्रत्येक स्थान पर लोगों का ध्यान आकर्षित कर रही हैं। उत्पादन की प्रविधि बदल रही है और वह अधिकाधिक वैद्यकीकरण की ओर उन्मुख है। नई नई मशीनों का उत्पादन किया जा रहा है। इन सभी परिवर्तनों का प्रभाव श्रमिकों के जीवन पर पड़ता है। भूतकाल में इन विकासों से श्रमिक सघों को कोई मतलब नहीं था। उनकी स्थिति नियोजकों की अपनी नीति चुनने के लिये पूर्ण स्वतन्त्र थे, के अन्तर्गत क्षेत्र में सम्झी जाती थी। श्रमिक सघ विरोध करते थे, प्रतिवाद करते थे, और प्रदर्शन करते थे किन्तु सघ में उन्हें साधारणतया हार ही मिलती थी। श्रमिकों को पराजय से बचाने का सबसे उत्तम मार्ग यही है कि श्रमिक सघों का उन परिस्थितियों पर अत्यधिक नियंत्रण हो जिनमें श्रमिकों को रहना और काम करना होता है। अधिकाधिक रूप में श्रमिक सघ अब उन समस्याओं का साथ उलभत जा रहे हैं जिनके लिये पहले नियोजक ही उत्तरदायी समझे जाते थे। इसलिए उन्हें प्राविधिक परिवर्तनों के संभावित प्रभावों अथवा श्रमिकों के कल्याण, सुरक्षा और स्वास्थ्य पर उत्पादन की प्रविधि में परिवर्तनों से पड़ने वाले प्रभावों के सम्बन्ध में अधिकृत रूप से कुछ कह सकने में समर्थ होना चाहिए। इसी प्रकार सघों में उत्पादन लागत, सभावी सेवायोजन लाभ और मजदूरी पर श्रमिकों तथा नियोजकों की औद्योगिक नीति के प्रभावों को आकलन की क्षमता होनी चाहिए। अभिनवीकरण का अर्थ केवल काम में वृद्धि ही नहीं है बल्कि उसका अर्थ प्रवर्ध का अभिनवीकरण भी है। लाभ प्रत्येक को होना चाहिए श्रमिकों को काम के कम घंटे तथा ऊँची मजदूरी के रूप में तथा समाज को अच्छे तथा समस्त माल के रूप में। इसी प्रकार श्रमिक सघ सुरक्षा के नियमन, दुर्घटनाओं की राक धाम समय और गति के अध्ययन, तथा उत्पादकता बढ़ाने के क्षेत्र में सहायता कर सकते हैं। जिस उम्र समय बीतता जायगा श्रमिकों का उद्योग में नियंत्रण बढ़ता जायगा तथा वे प्रवर्ध के सभी स्तरों पर प्रणामी रूप से सहवर्तित होते जाएंगे। इसलिए उन्हें पहले से ही उस काम के लिये अपने को तैयार कर लेना चाहिए।

१९२८-२९ में बम्बई हट्टान समिति ने श्रमिक सघों के लिए विशेषज्ञों की समीक्षा की सलाह की आवश्यकता पर बल दिया था। समिति ने कहा था "हम इससे सहमत हैं कि बम्बई के श्रमिक सघों के लिये एक विशेषज्ञों की प्राविधिक सलाह संस्था की आवश्यकता है। प्रमाणीकरण योजनाओं के उचित कार्यान्वयन के लिये वस्तुतः इसकी सर्वाधिक आवश्यकता का प्रस्ताव है। यह स्पष्ट रूप से महत्त्वपूर्ण है कि इस उद्देश्य के लिए पक्षपोषी अथवा आन्दोलनों के स्थान पर प्रामाणिक विशेषज्ञों को रखना चाहिए।" इसी तरह के विचार बम्बई वस्त्र उद्योग श्रमिक जाँच समिति

ने भी १९४१ में व्यक्त किये थे। समिति ने विचार व्यक्त किया था, "जहां तक स्वयं सघों के अंतर्गत सगठन का प्रश्न है, समिति का यह मत है कि एक या दो अपवादों को छोड़कर वस्त्र उद्योग के श्रमिक सघा में ऐसे अधिकारियों का बहुत अभाव है जो योग्यता और प्रशिक्षण के उस स्तर को पूरा करते हों जो उन देशों में अनिवार्य समझा जाता है जहाँ श्रमिक सघ आंदोलन सुविकसित है तथा प्रातः में वस्त्र उद्योग सघों के अधिकांश अधिकारी उस कार्य में प्रशिक्षित नहीं हैं जो उन्हें करना पड़ता है। तदनुसार इसका यह मत है कि वस्त्र उद्योग के श्रमिक सघा को ऐसे व्यक्तियों की बढ़ती हुई सख्या में सेवाएँ उपलब्ध करनी चाहिए जो उद्योग के प्राविधिक तान से भलीभांति परिचित हों।" बम्बई में श्रमिक सघा की सहायता हेतु प्राविधिक सलाहकार की नियुक्ति के बम्बई हडताल जांच समिति के सुझाव का इनमें ममथन किया था। जो १९४१ में सही था वहां आज भी है। सापेक्ष रूप से अन्य उद्योगों की तुलना में वस्त्र उद्योग के श्रमिक सघ अधिक अच्छी तरह संगठित हैं। यदि वस्त्र उद्योग के सघों में उचित प्रकार के अधिकारी उपलब्ध नहीं हैं तो अन्य श्रमिक सघा की स्थिति के बारे में आसानी से कल्पना की जा सकती है। अब वह समय आ गया है जबकि इस कमी को दूर किया जाय।

विभिन्न श्रमिक सघ संगठन अब अधिकाधिक रूप में अनुभव कर रहे हैं कि बदली हुई परिस्थितियों में श्रमिक सघ नताया के गुणों में पर्याप्त वृद्धि की जाती चाहिए। हिंदू मजदूर सभा के एवं सम्मेलन के समय अपने अध्यक्षीय भाषण में श्री देवेन सेन ने कहा था—“अनेक कमियाँ और भूतनाल की परम्पराओं के बावजूद भारत में श्रमिक सघ आंदोलन एक नया चरण में प्रवेश कर गया है जिसके लिए विभिन्न गुणों के नेतृत्व की आवश्यकता है। श्रमिक सघ श्रमिक के सम्मुख अब केवल यही सीखना नहीं रह गया है कि कैसे मध बनाएँ या हडताल का संचालन करें। अब इस धमना का विकास कम महत्व का नहीं है कि कैसे वार्तालाप की जाय लक्ष रखे जाय और कार्यालय चलाया जाय।" मायाधिकरण के सम्मुख एक सफ़्त प्रतिनिधित्व के लिए केवल नम विधानों की ही नहीं बल्कि सम्पन्न उद्योग के आर्थिक और वित्तीय पक्षों के भी पूरा ज्ञान की आवश्यकता है।

अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा ने भी एमे नेतृत्व की आवश्यकता का अनुभव किया था। 'श्रमिक सघ सबगों को दाना ही—निजी और सावजनिक क्षेत्र के उद्योगों के वित्तीय और प्राविधिक पक्षों का अध्ययन अवश्य करना चाहिए, क्योंकि उसके बिना कार्य परिपदों व्यवसाय सघ समितियों अथवा राज्य विधानपरिषदों और ससद की समितियों जैसे प्रजातान्त्रिक माध्यमों के द्वारा वे न तो बुद्धिमत्तापूर्ण सतकता बरत सकते हैं और न राज्य क्षेत्र के प्रबल में भाग ले सकते हैं।'

फोड फाउंडेशन के सहयोग से भारत सरकार ने जनवरी १९५७ में श्रमिका को प्रशिक्षित करने के उद्देश्य से श्रमिक शिक्षा की एक व्यापक योजना बनाने के लिए विशेषज्ञों के एक दल की नियुक्ति की थी, जिसे (१) श्रमिक सघ संगठन, प्रबंध, और वित्त की प्रक्रिया और सिद्धांत में सघ प्रतिनिधियों की शिक्षा, (२) प्रबंध में दायित्वपूर्ण और प्रभावशाली ढंग से भाग लेने के लिए सघ प्रतिनिधियों की शिक्षा, (३) सघ के कार्यों में बुद्धिमानपूर्ण ढंग से भाग लेने तथा निर्दिष्ट कृतव्यों का अच्छी तरह निर्वाह करने के लिए सघ सदस्यों की शिक्षा, तथा (४) श्रमिक शिक्षा के अन्य शैक्षणिक पक्षों पर अपने सुझाव दान थे।

दल ने (१) केन्द्रीय मंडल, क्षेत्रीय मंडला तथा स्थानीय श्रमिक शिक्षा मंडला की स्थापना (२) श्रमिक रूप से कार्यक्रम और निर्देशन पाठ्यक्रमों का आयोजन, (३) प्रशिक्षण सामग्री की तयारी, (४) व्यक्तियों और इच्छुक सदस्यों को प्रोत्साहन तथा (५) आवश्यक वित्त की व्यवस्था आदि के सम्बन्ध में सुझाव दिये थे। कुछ छोटे छोटे परिवर्तनों के साथ इन सुझावों का भारतीय श्रमिक सभा के १५वें अधिवेशन में स्वीकार कर लिया गया था। सरकार नियोजक, श्रमिक और प्रमुख शिक्षाविदों के प्रतिनिधियों के साथ केन्द्रीय श्रमिक शिक्षा मंडल की स्थापना कर दी गई है।

इस योजना के तीन चरण हैं। शिप स्तर पर 'अध्यापक प्रशिक्षकों' को प्रशिक्षण देने की व्यवस्था है जिनका चुनाव खुले सस्पर्धा द्वारा किया जाता है और जिन्हें ६ मास का प्रशिक्षण लेना होता है। 'अध्यापक प्रशिक्षक' अपना प्रशिक्षण समाप्त करने के बाद क्षेत्रीय स्तर पर 'श्रमिक अध्यापकों' को तीन मास का प्रशिक्षण देते हैं। श्रमिक अध्यापक अपनी बारी में सघ स्तर पर मंडल के तत्वावधान के अन्तर्गत साधारण श्रमिका की कक्षाएँ लेते हैं।

मंडल की अन्य योजनाएँ में विभिन्न विषयों पर समुचित साहित्य पुस्तिकाएँ आदि का प्रकाशन करना, श्रमिक सघों को आर्थिक सहायता देना, कार्य समितियों, संयुक्त प्रबंध परिषदों आदि के सदस्यों के प्रशिक्षण के लिए अल्पकालीन निर्दिष्ट पाठ्यक्रमों की व्यवस्था करना आदि सम्मिलित हैं। यह अनुमान लगाया जाता है कि तृतीय पंचवर्षीय योजना की अवधि में लगभग १० लाख श्रमिक सघ स्तर पर श्रमिक शिक्षा कक्षाएँ में सम्मिलित हो चुके होंगे।

लेकिन यह महत्वपूर्ण है कि बाहरी समस्याओं द्वारा प्रवर्तित ऐसी योजनाओं से जो भले ही अपने सीमित क्षेत्र में सामंदायिक हों उचित भावना के साथ श्रमिक शिक्षा की समस्या को नहीं सुनझाया जा सकता है। अनुभव से पता चलता है कि यह वस्तुतः उस प्रकार का कार्यक्रम नहीं है जो प्रभावशाली ढंग से श्रमिक शिक्षा की आवश्यकताओं को पूरा कर सके। वस्तुतः यह वह कार्य है जिसके लिये धर्म-प्रचारकों की तरह उत्सव की भावना, श्रमिक आन्दोलन के प्रति आवेग और

करण तथा श्रमिका के काय और जीवन की अवस्थाओं उनके मनोमान और श्रमिक आन्दोलन के क्रियाकरण के घनिष्ठ चान की आवश्यकता होती है। जो तत्र स्थापित किया गया है अथवा धान वाले समय में स्थापित किया जायगा वह उपरोक्त से सज्जित नहीं होगा। पहले से ही अधिकारतरीय विचारधारा तथा श्रमिकरणों और अधिकारियों की कई कमियों के बनने पर अत्यधिक विश्वास की प्रवृत्ति दिखाई देती है।”

श्रमिक शिक्षा की आवश्यकता श्रमिक प्रवृत्तता से अनुभव की जा रही है। श्रमिक सघ आन्दोलन अपेक्षित रूप में विस्तार हो गया है तथा श्रमिक सघ के काय अत्यधिक विशिष्ट होते जा रहे हैं। इससे अलावा यह भावना भी है कि श्रमिक सघ आन्दोलन को आदर्शवादी युवकों के अभाव का सामना करना पड़ रहा है।

इन कमियों को दूर करने के लिये विभिन्न श्रमिक सघ संगठनों को अपनी स्वयं की योजनाएँ चलानी चाहिए तथा पर्याप्त सरया में श्रमिका को प्रशिक्षित करने हेतु साधन और माग खोजने चाहिए। बाहरी सस्थाओं द्वारा प्रवर्तित और वित्त प्रवर्धित योजनाओं से आत्म विश्वास और श्रमिक सघ आन्दोलन की स्वतन्त्रता में ह्रास हो सकता है। केन्द्रीय श्रमिक सघ संगठन ने प्रशिक्षित वर्ग के महत्त्व का अनुभव किया है। किन्तु भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा को छोड़कर जो श्रमिका की प्रशिक्षित करने के लिये ग्रहणवादी नब्बई जमशेदपुर और इंदौर में गहन कार्यक्रम चला रही है और जिसके सम्बद्ध सघों को भी कुछ प्रशिक्षण योजनाओं का श्रेय है, अन्य श्रमिक सघ सघान इस दिशा में कुछ अधिक कर पाने में समर्थ नहीं हुए हैं।

एशिया के श्रमिक सघ श्रमिकों का प्रजातांत्रिक श्रमिक सघवाद के सिद्धांतों और व्यवहारों में प्रशिक्षित करने के लिये अंतर्राष्ट्रीय स्वतन्त्र श्रमिक सघ प्रसधान कलकत्ता में एशियन श्रमिक सघ विद्यालय का संचालन कर रहा है। इसके अतिरिक्त कोलम्बो योजना श्रमिक शिक्षा के समुक्त राष्ट्रसंघ नवतत्व कार्यक्रम तथा प्रथम प्रशिक्षण परिषद् ने उत्पादकता अभियान दलों के अंतर्गत भी प्रशिक्षण सुविधाओं को उपलब्ध किया जा रहा है।

यदि श्रमिक सघों में योग्य तथा समर्थ पूरे समय के लिये वतनिक कमचारी हो तो वे अधिक कुशलता के साथ कार्य कर सकते हैं। इसके अलावा उन्हें शिकायत तंत्र का भी विकास करना चाहिए। श्रमिकों की व्यक्तिगत समस्याओं और व्यथाओं की ओर अभी तक समुचित ध्यान नहीं दिया गया है। श्रमिक सघों में प्रायः उही सामान्य समस्याओं को लिया है जो संपूर्ण श्रमिक वर्ग से सम्बन्ध रखती है। यद्यपि मजदूरी, काम के घटे, छुट्टी और बोनस आदि जैसे प्रश्नों पर उन्होंने विचार किया है

किंतु व्यक्तिगत व्यथाओं से उठने बहुत कम रुचि ली है। ऐसे अनेक उदाहरण हैं जहाँ अधिकारियों द्वारा व्यक्तिगत श्रमिका के साथ अत्याय किया गया है। व्यक्तिगत अत्याय के इस सभी मामलों की श्रमिक सघ कमचारियों द्वारा अच्छी तरह से जाच की जानी चाहिए और यदि आवश्यक हो तो व्यक्तिगत श्रमिका के मामलों का उनके द्वारा प्रतिनिधित्व किया जाना चाहिए। इसी प्रकार श्रमिक सघों को वकीलों और चिकित्सकों आदि की सेवाओं की भी व्यवस्था करनी चाहिए ताकि उनके सदस्यों ने सभी सुविधाएँ प्राप्त कर सकें जिनके लिए वे विभिन्न श्रम विधानों के तहत अधिकारी हैं। सामाजिक सुरक्षा उपायों के संबंध में ऐसे अनेक लाभ हैं जो व्यक्तिगत श्रमिका का तुरंत मिलने चाहिए। श्रमिक सघ हमेशा श्रम विधानों के किसी भी उल्लंघन पर सरकार का ध्यान आकर्षित कर सकते हैं।

श्रमिक सघों को श्रमिका की निर्वाह परिस्थितियों से संबंधित रूप से रुचि लेनी चाहिए। निःसंदेह श्रमिकों के जीवन-स्तर में सुधार की आवश्यकता है और इस दिशा में किये गये प्रत्येक प्रयत्न का स्वागत करना चाहिए। साथ ही साथ एक स्वतंत्र देश के उत्तरदायी नागरिक बनने में श्रमिका की सहायता भी की जानी चाहिए। जिस शहर अथवा स्थान में वे रहते हैं वहाँ के सामाजिक और सांस्कृतिक जीवन में सक्रिय रूप से रुचि लेने के लिए उन्हें प्रोत्साहित करना चाहिए। उन्हें अपने सांस्कृतिक जीवन का विकास अवश्य करना चाहिए। तथा केवल राजनैतिक महत्त्वहीन वग ही नहीं बने रहना चाहिए। जिला परिषदों, नगरपालिकाओं तथा नगर निगमों जैसे विभिन्न स्थानीय निकायों के निर्वाचन में श्रमिका का निष्ठापूर्ण प्रभाव पड़ना चाहिए। सामाजिक और सांस्कृतिक जीवन के विकास में श्रमिकों में देश के नागरिक के रूप में अपनी भूमिका का प्रति भावना जागृत होगी और उन्हें वग कुण्ठाओं से मुक्ति मिल जायगी। परिवर्तित परिस्थितियों में अपनी भूमिका की महत्ता तथा अपने दायित्वों से वे परिचित हो जाएंगे। इस उद्देश्य के लिये श्रमिक सघ रंग-मंच ध्वजपट्ट सांस्कृतिक के द्र, वाद विवाद, कक्षा नृत्य कार्यक्रम आदि का सुविधा पूर्वक उपयोग कर सकते हैं।

श्रमिक सघों के कार्य क्षेत्र को और अधिक विस्तृत करना चाहिए। उन्हें केवल हड़ताल समिति अथवा वर्तमान समय में 'पंचायत समितियों' की सहायता दी जाती है। उनकी भत्तना की जाती है। और जो उनसे सम्बद्ध है उन्हें ऐसे व्यक्ति सम्मिलित जाता है जिनका मुख्य उद्देश्य अपने व्यक्तिगत सामाजिक और राजनैतिक हितों का रक्षण हो। एक साधारण श्रमिक की श्रमिक सघों के प्रति, जिनके साथ उसका नाम जोड़ा जाता है, बहुत कम रुचि होती है। वह उसके भण्डे के नीचे तभी आता है जब किसी सघप या सूत्रपात किया जाना हो अथवा जब उसे व्यक्तिगत सुविधाओं की भांश हो। सघप समाप्त होने के बाद सघ से श्रमिकों की रुचि निष्पन्न हो जाती है। श्रमिक सघ आन्दोलन की इस कमी का निदान श्रमिक सघ कामचलापों में

विस्तार करके किया जा सकता है। श्रमिक सघों को चाहिए कि वे सदस्यों के लिये अपने को अत्यावश्यक बनाएँ। 'अत्यधिक सीमित क्षेत्र और बहुत कम कामकलापो के कारण अधिकांश सघ अवरुद्ध हो चुके हैं। दाना ही कारणों से कायकलापो के क्षेत्र को विस्तृत करना अत्यधिक वांछनीय है क्योंकि प्रथम तो बहुत कुछ श्रेय है जिस श्रमिक मध्य कर सकते हैं तथा दूसरे नये कायकलापो के द्वारा अथवा उन्हें सूचित करके, जिसमें सदस्य भाग ले सकें आन्दोलन को सफल बनाया जा सकता है। उन कायकलापो में जिनमें श्रमिक सघ रुचि ले सकते हैं एक क्षेत्र से दूसरे क्षेत्र में एक उद्योग से दूसरे उद्योग में यहां तक कि एक सघ से दूसरे सघ में भिन्नता हो सकती है। उदाहरण के लिये प्रौढ़ शिक्षा सहकारी आन्दोलन का विकास सहकारी भंडार चलाना और लाभकारी योजनाएँ प्रवर्तित करना ऐसे काम हैं जिनमें श्रमिक मध्य रुचि ले सकते हैं। हमारे सभी श्रमिक सघों का जिनमें बड़ी संख्या में श्रमिक संयोजित हैं कम से कम इस योग्य अवश्य जाना चाहिए कि वे सहकारी ढंग में अपने स्वयं से खाद्य वितरण और आवास के प्रश्नों को हल कर सकें।'<sup>१</sup>

प्रधानमन्त्री अथवा नियमा के द्वारा सदस्यों के लिए उच्च स्तर का काम-नौशल का आवश्यक कर देना चाहिए। श्रमिकों की कुशलता तथा साथ ही औद्योगिक उत्पादन में भी वृद्धि होनी चाहिए। श्रमिक सघों को अपने सदस्यों के उत्तरदायी और अनुशासित आचरण पर बल देना चाहिए। दर में आना, अनुपस्थिति निरोधण और अनुशासन कुछ ऐसी समस्याएँ हैं जो उनके द्वारा सुलझायी जा सकती हैं। ठीक समय पर आने के लिये सदस्यों का निर्देश दिया जा सकता है और आभ्यासिक ढंग से आने वालों को प्रबोधित किया जा सकता है। यदि वे फिर भी नहीं मानते तो उनके विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही की जानी चाहिए। उनसे निर्णय रूप से कहा जाना चाहिए कि वे बिना पूर्व सूचना के अनुपस्थित न हों। श्रमिक सघों को अपने सदस्यों के बीच अनुशासन बनाय रखना चाहिए तथा समझौता और परिनिष्णय के पालन का ध्यान रखना चाहिए। हमारे देश में प्रायः ही श्रमिक सघों ने श्रमिकों के अनुचित कार्यों, जिन्होंने समाज विराधी उपायों का आश्रय लिया है अथवा फक्की के अंदर अनुशासन भंग किया है के लिए सघय किया है। इस प्रकार जब एक फक्की में दो आभ्यासिक अनुपस्थित रहने वाला और देर से आने वालों के विरुद्ध कार्यवाही की गई तो श्रमिक मध्य ने श्रमिकों से हड़ताल कर देने के लिए कहा। ऐसी अभिवृत्ति से अन्ततः श्रमिकों के हितों को हानि पहुँचेगी अनुशासन और उच्च स्तर के कार्य-नौशल के कारण श्रमिक सघों के प्रति जनता में रुचि पैदा होगी और विश्वास बढ़ेगा।

सघों के कायकलापो को प्राथमिक क्षेत्रों में भी विस्तारित करना चाहिए। श्रमिक गानों से ही आते हैं जिनमें से अधिकांश अपने गाएँ स सम्भव बनाय रखते

है। फिर भी श्रमिक सघों न श्रमिकों के ग्रामीण जीवन में कोई रुचि नहीं लेते हैं। वे उन श्रमिकों को, जो गाँव से शहर में आते हैं और अपने को बिल्कुल नई तथा अनजानी परिस्थितियों में पाते हैं, कोई सहायता नहीं करते हैं। फलतः श्रमिक परेशान हो जाते हैं और घबड़ा जाते हैं। परिवर्तित स्थितियों में अपने जीवन को ढाल पाना उनके लिये कठिन होता है। उन्हें वही से सहायता नहीं मिल पाती—यहाँ तक कि श्रमिक सघों से भी नहीं। चूँकि उनके साधन भी बहुत सीमित होते हैं इसलिए काफी सख्या में श्रमिक भ्रम दूट जाने पर और काफी परेशानी उठाकर वापस चले जाते हैं। इसी प्रकार गाँव की समस्याएँ पर्याप्त सीमा तक शहरों में श्रमिकों को प्रभावित किये रहती हैं। इसलिए श्रमिक सघों को विशेषकर बड़े औद्योगिक क्षेत्रों के, एक ग्रामीण अनुभाग स्थापित करना चाहिए जो ग्रामीण जीवन की उन समस्याओं और विकासों का अध्ययन कर सके जो शहरों में श्रमिकों को प्रभावित करते हैं। अहमदाबाद वस्त्र उद्योग श्रमिक संगठन न ग्रामीण अनुभाग की स्थापना करके उदाहरण प्रस्तुत किया है। अन्य सघों को चाहिए कि वे उसका अनुसरण करें।

उनकी सहायता से एक स्थायी औद्योगिक श्रम जीवी वर्ग, जो ग्रामीण प्रजनन तथा गाँव के संबंध से उन्मुक्त हो, की स्थापना की जा सकती है। ऐसे प्रयत्नों में उनकी शक्ति और कुशलता में वृद्धि होगी। ऐसी श्रमिका की भी एक बड़ी सख्या है जो अभी तक किसी श्रमिक सघ में सम्मिलित नहीं हुए हैं। यहाँ तक कि परम्परागत संगठित उद्योगों, जस सूती वस्त्र, जूट और सीमेंट में भी श्रमिक सघों की मात्रा काफी कम है। एक बड़ी सख्या में श्रमिका से अब भी संबंध स्थापित करते हैं तथा उन्हें सदस्य बनाना है। श्रमिक सघ नायकताओं को, विशेषकर उन क्षेत्रों के श्रमिकों के लिये जहाँ कोई यथानाम श्रमिक संगठन नहीं है, और संगठित उद्योगों में उन श्रमिकों के लिये जो अभी तक धनगत रहे हैं विस्तारित करना है।

सर्वोपरि रूप से श्रमिक सघों अपने समस्याओं के लिये एक जीवित और महत्वपूर्ण संगठन होना चाहिये। श्रमिक सघों के कार्यों में अधिकाधिक विविधताएँ आती जा रही हैं तथा उनके आकार में भी वृद्धि होन की सम्भावना है। श्रमिक सघों की कुशलता प्रत्येक निम्न श्रेणी के साथ, जो नियंत्रण और निरीक्षण के लिये अपने से उच्चश्रेणी के अधीन रहेगी, प्राधिकारों के श्रेणीकरण अथवा उच्चोच्चपरम्परा पर निर्भर होगी। इस प्रकार प्रदान किये गये प्राधिकारों को जाँच और समतुलन बनाये रखने की प्रणाली द्वारा उचित रूप से प्रयोग में लाना चाहिए। दूसरे शब्दों में श्रमिक सघ संगठन की कुछ अधिकारियाँ अथवा शीघ्र नेताओं का ही संगठन नहीं होना चाहिए। नियंत्रण और दिशा निर्देशन में एक माध्यम श्रमिक का भी हाथ होना चाहिये। उसे अनुमति देना चाहिए कि सघ उसके लिये है न कि वह सघ के लिये। उसे सम्मनना चाहिये कि संगठन में उसका भी महत्त्व है और उसकी स्थिति ऐसी



नहीं है कि जो कुछ ऊपर में कहा जाये, यह उसका केवल मगधन रहे। अमित्र सधों के नेट्रीयकरण की मात्रा प्रबंध के नेट्रीयकरण और सब-द्रष्टा द्वारा निश्चित की जायगी। यदि इस सने-द्रष्टा की बिना आंतरिक पट के भनी प्रकार काम करना है तो इसे वास्तविक प्रतिनिधि मन्तार जो विभेदों और साथ ही साथ सख्याओं की भी स्वीकार करें, द्वारा उह्वित और परीक्षित किया जाना चाहिये। यदि अमित्र सधों को ऐसे संगठन में होकर जो अपने स्वहित के लिये पक्षिण का जोषण करते हैं स्वयं संगठन में रहना है तो उन्हें सध के अंतर्गत प्रजातंत्र की चोरसी करनी चाहिये और उसे बनाये रखना चाहिये।

अमित्र सधों की उचित वायप्रणासी, व्यापक और स्यासी सदस्यता, पूरे समय के लिये वतनिक बमचारियों तथा पर्याप्त कोषों पर निर्भर करती है। पारस्परिक मस्पर्धा का समाप्त करके समुक्त अमित्र सध मोर्चे की स्थापना की जानी चाहिये। जिहान अमत्सेवा करने का स्वेच्छा से निराय लिया है उन्हें अम शक्ति की समस्याओं के प्रति एकाग्र होकर ध्यान देना चाहिये तथा अपनी शक्ति का दल यदिया में लहाम नहीं करना चाहिये और न ही अमिकों के हितों के स्थान पर वयतिक सामो के लिये प्रयत्न करना चाहिये। केवल उही योग्य व्यक्तियों को, जो सेवा की इच्छा में अनुप्राणित हैं और जो सर्वोत्तम भावना से प्रणिगमित हैं यह भाग चुनना चाहिये। उद्देश्य हेतु प्रत्येक के सहयोग, जो भी अमिकों के कल्याण में रुचि लेते हैं का स्वागत करना चाहिये। विश्वविद्यालयों शोध संगठनों तथा जन-व्यत्यास की भावना रखन वाले सामाजिक कामकाशा द्वारा भी उपयोगी सेवाएँ प्रदान की जा सकती हैं।

हमारे अमिक सधों को ऐसे त्रियाशील संगठनों जो हमेशा देश और अमिका के कल्याण के लक्ष्य की प्राप्ति के लिये मधपगत रहें, में रूपान्तरित होना है। पाठकों के लिये यह सब अव्यवहार्य एक स्वपन सा प्रतीत हो सकता है जिसे वास्तविकता में परिवर्तित नहीं किया जा सकता। इस अभिलाषापूर्ण विचार भी समझा जा सकता है। किन्तु प्रयोग संगठन को एक कुलीनी का स्थापना करना पड़ता है और उसका सामना करने के लिये प्रत्येक संगठन में कुछ लोग होते हैं। लक्ष्य सामन है केवल उसकी उपलब्धि के लिये सतन् प्रयत्नों की आवश्यकता है। स्वतन्त्रता के लिये लड़ाई कभी समाप्त नहीं होगी और उरणेय शान्त ही होता है इसलिए मधय बराबर करते रहना चाहिये।

१९६२ में चीन के आक्रमण ने सम्पूर्ण देश को हिला दिया था। बर्धित और अविरल उत्पादन, सन्तुष्ट दम्पता तथा जन और ससाधनों का सर्वाधिक निपुण उपयोग समय की आवश्यकता थी। भारत सरकार ने नवम्बर १९६२ में सभी नियोजक और श्रमिक संगठनों की एक संयुक्त बैठक बुलाई। बैठक की अध्यक्षता श्रम और सेवा-योजन के मंत्री श्री नरदा ने की। बैठक ने एक व्यापक प्रस्ताव पारित किया, जो श्रम औद्योगिक शान्ति प्रस्ताव के नाम से प्रसिद्ध है और जिसमें औद्योगिक शान्ति, उत्पादन की वटोनीरी कीमती की स्थिरता और बचत के सम्बन्ध में कुछ सिद्धान्त निरूपित किए गये थे।

प्रस्ताव में कहा गया था कि प्रबंधकों तथा श्रमिकों—दोनों ही का नियंत्रित और सहनशील रहना चाहिये ताकि देश की प्रगति के समय में उनके एकाग्र और गन्मिलित प्रयत्नों के माग में कोई बाधा न उपस्थित होने पाये।

प्रस्ताव में कहा गया था 'किसी भी परिस्थिति में वस्तुओं के उत्पादन और सेवाओं में कमी अवश्य व्यापक नहीं पदा होना चाहिये' नियोजकों और श्रमिकों दोनों ही को अपने आर्थिक हितों के नवन्ध में ऐच्छिक रोक लगानी चाहिये और समान रूप में अत्यधिक त्याग कर्त्तव्य के लिये भी तैयार रहना चाहिये। ऐच्छिक पंच नियम का अधिकतम आश्रय लिया जाना चाहिये और जितके लिये पर्याप्त व्यवस्था की जानी चाहिये। औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ की प्रथम अनुमूची में उल्लिखित उद्योग तथा पेट्रोलियम और रसायन जैसे श्रम उद्योग जनोपयोगी सेवाएँ धारित किए जा सकते हैं। सेवा निवृत्ति पदच्युत, बलीकरण तथा छूटनी के सबंध में वयक्तिक नम्रचारिया की सभी शिवायनें पारस्परिक रूप से न सुलभने पर पंच-नियम के माध्यम से सुलभायी जानी चाहिये। इस उद्देश्य के लिये यदि दल सहमत हो साराधन तंत्र के कार्यालयों का पंचनिर्णायक के रूप में उपयोग किया जा सकता है। फिर भी जहां तक संभव हो सेवा निवृत्ति और पदच्युत का परिहरण किया जाना चाहिये। केंद्र और राज्या के श्रम प्रशासन को इस तरह व्यवस्थित करना चाहिये जिससे शिकायतों और विवादों को तुरन्त हल किया जा सक और सुखद औद्योगिक सबंध बन रहें।

प्रस्ताव म दूध दान पर बल दिया गया कि जन तय और मामूली के पूरे और थोड़े उपयोग के मुक्तिव्ययन के लिये सभी बाधाओं को दूर किया जाना चाहिये । निम्नलिखित मनुष्य और क्षमता नहीं होनी चाहिये और न ही उनका दुस्प्रयोग किया जाना चाहिये । — पात्रन कार्यों म प्रवचन को अधिनतम मितव्ययिता बरतनी चाहिये ।

प्रस्ताव म मस्याना न अनुरोध किया गया कि व जहाँ भी है । पारम्परिक ममझीने द्वारा अनिर्दिष्ट पात्रिया अनिर्दिष्ट घटा अधवा इतजार और दुष्टिया म काम करें । अनुपस्थिति और श्रम पणतावन का निरन्तराहित करना चाहिये तथा तथा का वक्तव्य के प्रति उन म तावरदाहो स काय कम्पा मरुति को क्षति पहुँचाना और नियमित काय मे हस्तक्षेप करना अधवा बाधा टालन की निम्न करनी चाहिये । हमी प्रसार प्रवचन की और न की गद बोध भूत, जा प्रतिरक्षा प्रयत्न म बाधा डाले, की भरमना की जानी चाहिये और सुरत उमका निरन्तराहित करना चाहिये । प्रावधिक और कृष्ण कमचारिया को जिनकी कमी है प्रतिरक्षा मे मम्बड आपत् वालीन कार्यों म लागू देना चाहिये । नि गिप्ता तथा अज प्रतिस्था कायक्षमा के माध्यम मे उनकी पूर्ति दान के लिये प्रयत्न किया जाना चाहिये । किन्तु उत्पादन अधिनयानो का मूषका करन हुए श्रमिक वर्गों के स्वास्थ की अधवलता नहीं की जानी चाहिये । श्रमिकों के अनिर्दिष्ट प्रदत्तो मे उद्योग को होन वाले लाभ उपभोग और अधवा प्रतिरक्षा प्रयत्नो को उपलब्ध किए जाना चाहिये ।

औद्योगिक उत्पादन और आवश्यक वस्तुओं की कीमते न बढ़ें तथा श्रमिक वर्गों की आवश्यक वस्तुएँ सहजारी भण्डारों के द्वारा उचित मूल्यो पर मिलती रहें के लिये स्याजिक प्रयत्न किए जाना चाहिये ।

प्रतिरक्षा प्रयत्न के नियम अधिकाधिक वचन को प्रतिगमित करन सुविधाओं की व्यवस्था करन तथा श्रमिकों को प्रत्येक मास एक दिन की मजदूरी राष्ट्रीय प्रतिरक्षा कोष और अधवा प्रतिरक्षा बाण्डा म निनियोजित करन के नियम प्ररित करने हेतु भी प्रस्ताव म रखा गया था । प्रतिरक्षा आवश्यकताओं के प्रति प्रवचन न भी उदारतापूर्वक अगदान दन की सहमति प्रकट की थी ।

चीनी आक्रमण के प्रति श्रमिकों का सहयोग स्वाभाविक और उदार था । हड़ताल के नियम स्थगित कर दिए गए और जो हड़ताल पहले से ही चल रही थी उन्हें समाप्त कर दिया गया । श्रमिकों के वर्गों न अनिर्दिष्ट समय और रविवार का काय करन तथा मजदूरी को प्रतिरक्षा काय म दने का निश्चय किया । अपन सदस्यों मे अनुरोध करते हुए विभिन्न श्रमिक संघान प्रस्ताव पारित किया कि वे देश की प्रतिरक्षा के लिये दक्षता और मेहनत म काय करें । इलाहाबाद नगर-निगम के महत्तरो ने जाडे के लिये मिली उन्हें नई ऊली सदरिया को उवाना को दे दिया । प्रतिरक्षा प्रयत्न के लिये श्रमिक वर्गों ने निसकाच धम रक्त धन और स्वयं-दान

दिया। श्री नन्दा ने श्रमिक वर्ग के प्रति कृतज्ञता प्रकट की थी। “आपत्कालीन स्थिति में श्रमिक वर्ग को अपने दायित्वों के प्रति निष्ठा के परिणामस्वरूप कार्य कर दिनों की हानि जो मकटवाल के एक मास पूर्व ४००,००० थी घटकर नवम्बर में ७०,००० रह गई। दिसम्बर में यह १६,००० थी यद्यपि जनवरी में कुछ थोड़ी वृद्धि हो गई जब वाय कर दिनों की हानि की संख्या २१,००० थी। श्री नन्दा ने कहा कि अमिका के अतिरिक्त प्रयत्नों के कारण कई स्थानों पर उत्पादन बढ़ गया था। श्री नन्दा ने कहा कि अमिका ने न केवल अच्छा और अधिक कार्य किया बल्कि मास की एक दिन की मजदूरी का भी अंशदान दिया। उन्होंने ‘त्याग की प्रतिशय इच्छा दिखाई।’<sup>१</sup>

उत्पादन में वृद्धि करने के उद्देश्य से केंद्र में आपत्कालीन उत्पादन समिति की स्थापना की गई थी। बाद में ऐसी समितियों का गठन राज्यों में भी किया गया। तत्पश्चात् यह घोषणा की गई थी कि उद्यम स्तर पर पहले ही ४६२ आपत्कालीन उत्पादन समितियों की स्थापना की जा चुकी थी।<sup>२</sup>

किन्तु बहुत शीघ्र औद्योगिक शांति सम्मेलन की भावना के अनुरूप न चलने और न स्वीकार करने के लिये नियोजकों के विरुद्ध शिकायतों की जाने लगी। केन्द्रीय क्रिया-व्यय और मूल्यांकन मंडल द्वारा तयार किये गये स्मृति पत्र में नियोजकों की ‘अमिका की छूटनी, सेवा निवृत्ति और पदच्युति के संबंध में अपने दायित्वों का निर्वाह न करने के कारण’ भत्तना की गयी। उनकी ओर से ऐच्छिक पचनिएय के सम्बंध में की गई चुनौति अधिक अधिपोषित थी ऐसी भी शिकायतें सामने आई कि अमिका ने भी प्रस्ताव को भग करते हुए हड़ताल का आश्रय लिया किन्तु प्रारम्भ में उन्होंने अधिकांश प्रस्ताव का पालन किया था।

सरकारी अभिवृत्ति की भी अमिका के प्रतिनिधियों ने आलोचना की। भारतीय रेलवे राष्ट्रीय सवान के अध्यक्ष श्री वसावदा ने आरोप लगाया कि नियोजक के रूप में सरकार ने प्रस्ताव की भावना के अनुकूल कार्य नहीं किया।<sup>३</sup> भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा की कार्यकारिणी ने अनुभव किया कि सरकार की भूमिका हतोत्साहित करने वाली बनी हुई है।<sup>४</sup> यह एक सामान्य शिकायत है कि सावजनिक क्षेत्र के उद्योगों में साधारणतया प्रस्ताव का आदर नहीं किया है। यहां तक कि ससद में श्री नन्दा ने अपराध अंगीकार करते हुए कहा कि उन्हें सावजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों द्वारा अनुशासन संहिता को स्वीकार किये जाने के प्रयत्न में परेशानी का ही

१ स्टेटसमैन, जून २६, १९६३।

२ यही अवतुवर १०, १९६३।

३ स्टेटसमैन, जून १, १९६३।

४ यही अवतुवर २४, १९६३।

सामना करना पड़ा। फिर भी उनका विचार था कि परिस्थितियों में सुधार हुआ है। यह निश्चित करने के लिये कि भावजनिक भेन मन्त्रे परिणाम दियाये श्री नन्दा ने नियुक्ति करने वाले मन्त्रायो के प्रभारी सहयोगियों के साथ श्रेणोबद्ध विचार विमर्श किये।

किन्तु औद्योगिक शानि सम्मेलन की धमर जल्दी ही धूमिल पड़ गई। श्रमिक भी मोघ्र ही भ्रम निवारित हो गये। उन्होंने अनिवार्य जमा-योजना जिसे चीनी आक्रमण के समय लागू किया गया था का विरोध किया। अनिवार्य जमा योजना के विरुद्ध प्रतिवाद करने के लिये प्रश्नना का आयोजन किया गया और प्रस्ताव पारित किये गये। श्री नन्दा ने स्वीकार किया कि अनिवार्य जमा-योजना पूर्ण प्रत्यक्ष रूप से औद्योगिक शानि प्रस्ताव के साथ सम्बद्ध नहीं है इसलिये श्रमिक उसके विरुद्ध अभियान चलाने के लिये स्वतन्त्र हैं। किन्तु उन्होंने आगाह किया कि अभियान चलाने का यह भय नहीं है कि काम बन्द पड़ दिया जाय। अतः श्रमिकों के लिये अनिवार्य जमा-योजना को वापस ले लिया गया।

बढ़ते हुए अनुरोध का मुख्य कारण यह था कि कीमतें स्थिर रूप से बढ़ रही थी और फलस्वरूप श्रमिकों की वास्तविक मजदूरी कम होती जा रहा थी। कीमती को स्थिर बनाये रखने और उचित मूल्य पर श्रमिकों को आवश्यक वस्तु उपलब्ध कराने के लिये औद्योगिक शानि प्रस्ताव में व्यवस्था की गई थी। किन्तु कीमतें बढ़ना प्रारम्भ हो गई। हाल ही के महीने में २५ से ३० प्रतिशत तक कीमतें बढ़ जाने के विभिन्न अनुमान लगाये गये हैं। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा की कार्यकारिणी समिति के अनुरोध प्रतिनिधियों ने आधिकारिक मूल्य सूचकांक के सकलन की रीति पर आश्चर्य प्रकट किया था क्योंकि मुश्किल में ही उत्तम वातावरण में प्रवृत्त मान कीमती से कोई संबंध होता था। केन्द्रिय श्रम-मन्त्री ने व्यापारियों द्वारा कीमतों पर नियंत्रण रखने का आश्वासन दिया जाने के बावजूद कीमतों की वृद्धि पर चिन्ता व्यक्त की थी। उन्होंने अनुभव किया था कि अनुचित लाभ के मान पर नियंत्रण रखने के लिये दस को स्वयं सगठित करना चाहिये।

आवश्यक वस्तुओं की पूर्ति के सुनिश्चयन के लिये औद्योगिक शानि प्रस्ताव के अन्तर्गत गठित त्रिदलीय स्थायी समिति ने ५ अगस्त, १९६३ को संकल्प लिया था कि सभी औद्योगिक संस्थानों का, जिसमें ३०० या अधिक श्रमिक नियुक्त हो, सहकारी भण्डारों या उचित मूल्य की दुकानों की चार सप्ताह के भीतर स्थापित करना चाहिये। यह अनुमान लगाया गया था कि इस प्रकार १५०० उचित मूल्य की दुकानें खुलेंगी। बाद में लक्ष्य प्राप्ति की तिथि को और आगे बढ़ा दिया गया। किन्तु १९६३ के अंत तक केवल एक तिहाई से थोड़ा अधिक लक्ष्य ही पूरा किया जा सका। मान हतबुद्ध होकर श्री नन्दा ने घमकी द डाली कि यदि इन भण्डारों को नहीं खोला जाता है तो ऐसे भण्डारों की स्थापना को सुनिश्चित करने के लिये

वैधानिक व्यवस्थाएँ प्रस्थापित की जाएंगी। यदि आवश्यक हुआ तो अध्यादेश निगमित किया जायेगा। यदि मसद या अधिवेशन हुआ तो ऐसे भण्डारों की स्थापना हतु नियाजका या विवश करने व निय विधेय पारित किया जायगा।<sup>१</sup> ऐसे अनिवार्य सहयोग की सफलता के तार म गभीर सदह हो सक्त हैं। जयतन नियमित पूर्ति का आश्वासन गृही लिया जाता, जयतन योजना के चलते रहने की गारटी नहीं दी जाती अथात् गठितार्द ने ग्नि म ही यह रिक्त-पूर्ति का साधन नहीं है, इससे केवल श्रम मजदूरी में विचार हो पैदा हो सक्त हैं।

उसी समय श्रमिक वर्गों की गिगन्ती हुई आर्थिक स्थिति ग दस भावना को चल भी मिला कि आपत्कालीन स्थिति का नियोजक अनुचित लाभ उठा रह हैं और श्रमिकों के उचित दावा तथा हितों का अनिधान किया जा रहा है। ससद म बहुम म भाग लेन हुए कांग्रेस के श्री बागोनाथ पाण्डेय न आराप लगाया या नि नियोजन के श्रमिकों की अभिनामित और मजदूरीन करने के लिय राष्ट्रीय आपत्कालीन स्थिति का अनुचित लाभ उठाया है। उन्होंने श्रममन्त्री म आदेश निगमित करने के लिए कहा या नि जहाँ तक संभव हुआ आपत्कालीन समय म कमचारियों की छेन्नी न की जाय।

शन शन प्रस्ताव की मून चमन धूमिन पडने रहने में विभिन्न श्रमिक सघ सगठन द्वारा औद्योगिक शांति प्रस्ताव के पुनर्विचार की माँग की गई थी। भारतीय श्रमिक मभा म श्रमिन भारतीय श्रमिक सघ व प्रवक्ता श्री दागे न कहा था कि बढ़ती हुई कीमती और गिरती हुई वास्तविक मजदूरी के वान म हटनाला या होना निश्चित है और इन कारण उनका सगठन प्रस्ताव के उम अर्थ में, जिसम क्या गया है कि श्रमिक किसी भी परिस्थितियों म हटना न करें, बाध्य नहीं है। फिर भी, उन्होंने प्रतिरक्षा और विनाम के हिन म हटनाला पर नियन्त्रण बनाय रखन का आश्वासन दिया। किन्तु यदि इन बात हतात घोषित की गई तो 'हम श्रमिकों का अकेला नहीं छोड़ेंगे। हिंद मजदूर मभा न भी औद्योगिक शांति प्रस्ताव के पुनर्विचार वन की मागे की थी। मभा का कहना था कि कवन श्रमिकों नहीं प्रस्ताव को अग्ररण और भावना से पालन किया है किन्तु नरनार और नियोजक अपन शक्ति के पालन म अग्रपत रह हैं। इससे श्रमिकों का उत्साह ठग पड गया और प्रतिरक्षा प्रयत्न के लिय ममायनों की प्रनिगमित करने की गति पर बुरा प्रभाव पडा। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ मभा न सरकार से अपान की थी कि वह औद्योगिक शांति प्रस्ताव का एक जीवन शक्ति जनाय रखन के लिय भारत प्रतिरक्षा के अन्नगन प्रभावशाली काम उठाय।

आपत्कालीन स्थिति की तीव्रता भी कुछ कृतिन हुआ गई। औद्योगिक सवधा

का यातादररूप दूषित होना प्रारम्भ हो गया है। श्रमिकों ने अपने घोषण के विरुद्ध प्रतिवाद करना प्रारम्भ कर दिया है। फलतः साम्यवादी दल लागो हस्ताक्षर करवाने में सफल हो गया जिन्हें हमने नेता न समझ में प्रस्तुत किया। दल को एक बहुत बड़े प्रदर्शन का आयोजन करना भी सफलता मिली थी। 'जीवित रहने के लिये अधिकार दिवस समिति' जिसमें हिन्दू मजदूर सभा और राष्ट्रीय भावमवादी संगठन के प्रतिनिधि सम्मिलित थे, ने दिल्ली में घटती हुई कीमती के विरुद्ध एक बहुत बड़े प्रतिवाद का संगठन किया था जिसमें लगभग ६००० श्रमिकों ने समद भवन के बाहर इकट्ठा हुए निवाह मूल्यों के अनुपात में मजदूरी बढ़ाने के लिए प्रदर्शन के साथ 'जीवित रहने के लिये अधिकार दिवस' का मनाया था।

हड़ताल और विवाद पुनः दृष्टिगत होने लगे। समाजवादी नियमित हिन्दू मजदूर पंचायत द्वारा बन्दों हुई कीमती और लागो-मुग्री वास्तविक मजदूरी तथा प्रतिवाद जमा योजना के विरुद्ध बम्बई बंद हड़ताल का आयोजन सबसे अधिक उल्लेखनीय था। बम्बई नगर निगम के श्रमिकों ने अन्य भागों के प्रकारों अपने महंगाई भत्ते में २५ प्रतिशत वृद्धि की मांग करते हुए हड़ताल घोषित की थी। हड़ताल दस दिन तक चलती रही और उन्हें हिन्दू मजदूर सभा तथा संयुक्त श्रमिक संघ सभा का समर्थन प्राप्त था। बाद में बम्बई राज्य परिवहन कमचारी नरमी चलाने वाले, बन्दगाह और गोदी श्रमिक भी हड़ताल में सम्मिलित हो गये थे। हड़ताल में लगभग ३० ००० नगर निगम श्रमिकों १७ ००० टक्की चलाने वाले २१ ००० बम्बई राज्य परिवहन कमचारियों तथा ३५ ००० बन्दगाह और गोदी श्रमिक शामिल थे। इस प्रकार कुल लगभग ६० ००० श्रमिक हड़ताल में प्रभावित हुए थे। सरकार ने घोषित इन नेताओं को आवश्यक और तत्पूरण हड़ताल को अधधानिक घोषित करके स्थिति का सामना करने का प्रयत्न किया। भारत प्रविरक्षा नियमा के अन्तर्गत हड़तालों पर रोक लगा दी गई। निराश्रय उपाय के रूप में लगभग १३ ००० व्यक्तियों को गिरफ्तार कर लिया गया। बम्बई नगर निगम के आयुक्त ने यदि श्रमिक काम पर नहीं आते तो सेवानिवृत्ति की धमकी दे डाली टक्की चलाने वालों का उनके लाइसेंस रद्द कर देने की धमकी दी गई। इन सबका प्रत्युत्तर समाजवादी नियमित श्रमिक संघों ने २० अगस्त १९६३ को बम्बई बंद प्रतिवाद हड़ताल आयोजित करके दिया। इस हड़ताल का अनुपात बम्बई मजदूर संघ संमिति ने किया था जिसमें समाजवादी, प्रजा समाजवादी तथा जनसंघ दल और संयुक्त श्रमिक संघ सभा सम्मिलित थे। बाद में अखिल भारतीय श्रमिक संघ सभा ने भी प्रतिवाद हड़ताल का समर्थन करने का निश्चय किया था। बम्बई मजदूर संघ संमिति के आह्वान पर लगभग १० लाख फक्ट्री श्रमिकों, दुकान कमचारियों और कार्यालयों में कार्य करने

वालो न प्रतीक सामान्य हडताल में माग लिया था और जिससे बम्बई का औद्योगिक और वाणिज्यिक जीवन निष्क्रिय हो गया। अस्पतालो, अग्निशायक दला, समाचारपत्र सस्यानो, राज्य दुग्ध-पूर्ति योजना गोदियो की आवश्यक सेवाओ तथा औद्योगिक इकाइया के महत्वपूर्ण अविच्छादना को हडताल ने मुक्त कर दिया गया था। बावजूद भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के दाव के कि हडताल अमफन रही और महाराष्ट्र सरकार का वक्तव्य कि नगर की स्थिति सामान्य थी, हडताल की सफलता मिली।

हडताल रोकने और बाद में समझौता कराने के लिए प्रयत्न किये गये थे। समाजवादी दल के अध्यक्ष श्री राजनारायणसिंह ने वातालाप का श्रीगणेश किया। किंतु सरकार द्वारा वातालाप प्रारम्भ होने से पूर्व हडताल को बिना शर्त समाप्त कर देने पर बल देने के कारण कोई सफलता नहीं मिल पाई। मंत्रीगण भारत प्रतिरक्षा नियमों के अंतर्गत हडताल से कानून और व्यवस्था को समस्या के अनुरूप विगुडतया विवदना चाहते थे। श्री राजनारायण ने बताया था कि महाराष्ट्र सरकार ने उन्हें सघ पर ममिति के अध्यक्ष श्री मधुलिमये से जेल में बात करने तथा केन्द्रीय प्रतिरक्षा मंत्री का सन्देश देने के लिये अनुमति नहीं दी थी। हडताल समाप्त हो गई थी किंतु सघ के नेताओ ने दावा किया था कि हडताल वापस ले ली गई है क्योंकि प्रतिरक्षा मंत्री ने आश्वासन दिया था कि यदि हडताल वापस ले ली जाती है तो वह श्रमिकों के साथ किया जाय इसकी जिम्मेदारी लेने को तयार हैं। दूसरी ओर महाराष्ट्र के मुख्यमंत्री श्री कानवर ने दावा किया था कि 'हडताल पूर्व विफलता में समाप्त हो गई।' नगरपालिका मजदूर सघ, जिसने हडताल प्रवर्तित की थी, की मायता श्रमिक सभा की मायता को गमित करने वाले किन्ही नियमों और विनियमों का उल्लंघन करने के कारण छीन ली गई।

वस्तुतः हडताल अनेक प्रश्नों जिन्हें बाद में श्रमिक सभा द्वारा प्रायोजित किया गया की भ्रमवानी थी। अम्बाला में श्रमिक अभियानिक सेवा कमचारियों ने कार्य अभियता की श्रमविरोधी नीति तथा अतिवाय जमा योजना के विरुद्ध आन्दोलन प्रारम्भ किया। नागरिक प्रतिरक्षा सेवा में अमताप फलान के लिये दो महिलाओं का भारत प्रतिरक्षा नियमों के अंतर्गत बंद कर दिया गया। रेलवे कमचारियों ने भी प्रदर्शन किया। कलकत्ता के गोदी श्रमिकों ने हडताल करने की धमकी दी थी। जनपदीय कमचारियों द्वारा हडताल की धमकी लिये जान पर उत्तरप्रदेश के राज्यपाल ने कानपुर शहर में आपाकालीन स्थिति घोषित कर दी। अशोक होटल के कमचारियों ने हडताल की घोषणा की। जून के प्रारम्भ में मरमगोवा बन्दरगाह गोरी और परिवहन श्रमिक सघ ने हडताल घोषित कर दी। ११ दिन के बाद समझौता हा जान पर हडताल समाप्त कर दी गई। दिसम्बर १९६३ में पूर्वोक्त रेलवे अभियानिकों की अपनी दिनवाह (हावडा) की मान शालाओ (Carriage of wagon Workshops) और सग्रहाणारो (Store Deposits) में तालाबन्दी की



धोपणा करनी पड़ी जिससे १०,००० से अधिक श्रमिक प्रभावित हुए। एक तत्काल हड़ताल (lightening Strike) न १४ दिसम्बर १९६३ को लगभग ३० ००० श्रमिकों को नियुक्त करने वाली १६ सूती मिला म काम ठप्प कर दिया। इस हड़ताल का आयोजन पुलिस द्वारा कुछ श्रमिका पर गोली चलाय जाने के विरोध में किया गया था। जनवरी १९६४ में रिजर्व बैंक ने एक वर्ष के कमचारियों न हड़ताल कर दी। जब इन्डोनियागिंग के लगभग ६००० श्रमिक नवम्बर १९६३ में ही हड़ताल पर थे। दिल्ली के श्रमिकों ने मजदूरी में २५ प्रतिशत की वृद्धि आवश्यक वस्तुओं की कीमतों में २५ प्रतिशत की वृद्धि, वर्तमान श्रुतिपूर्ण मूल्य सूचकांक में समायोजन तथा नियोजनों द्वारा अनुशासन सहित व क्रिया-व्ययन की मांग करते हुए जनवरी १९६४ में एक वृहद् अखिल भारतीय मांग दिवस का आयोजन किया। उत्तरप्रदेश के सरकारी कमचारियों ने द्वितीय बतन आयोग की मांग की।

स्पष्टतया इन घटनाओं से श्री गुलजारीलाल नन्दा प्रसन्न नहीं थे। जुलाई १९६३ में आयोजित भारतीय श्रमिक सभा में औद्योगिक शांति प्रस्ताव का क्रिया-व्ययन सुनिश्चित करने के लिए श्री नन्दा का एक त्रिदलीय समिति के गठन का अधिकार दिया गया था। श्रममंत्री ने नियोजकों और श्रमिका से आपत्कालीन स्थिति के प्रारम्भिक दिनों की भावना जिसके अंतर्गत औद्योगिक शांति प्रस्ताव स्वीकार किया गया था, को उसी रूप में बनाय रखन तथा औद्योगिक संबंधों के शांत वातावरण में वर्तमान गतिरोधों को पार करने के लिए अपील की। बाद में श्री नन्दा न दिसम्बर १९६३ में आयोजित स्थायी धर्म समिति की बैठक में चेतावनी दी कि देश की औद्योगिक शांति का किसी प्रकार से भंग करने के विरुद्ध कड़ी कायबाही की जायेगी। उन्होंने स्थायी समिति को बताया कि सरकार उद्योग में शांति बनाये रखने की आवश्यकता को बहुत गंभीरता से समझती है। श्री नन्दा ने टिप्पणी की कि यद्यपि अनुशासन सहित और शांति प्रस्ताव सख्तपूरा ढंग से काय करते रहें हैं किंतु उनकी भावना नीचे के वर्गों तक नहीं पहुँच गई है। उन्होंने चेतावनी दी कि यदि कोई भी शिथिलता पाई गई तो उससे निबटने के लिए समुचित कायबाही की जायेगी। सरकार किसी भी छोटी या बड़ी हड़ताल को एक चुनौती समझेगी और उसे उसी रूप में स्वीकार कर आवश्यक कदम उठाये जायेंगे। फिर भी उन्होंने इस बात पर बल दिया कि श्रमिकों की कठिनाइयाँ सुनी जाय और उन्हें दूर करने के लिए प्रत्येक प्रयत्न किये जायें। क्रिया-व्ययन और मूल्यांकन समिति की बैठक में भी उन्होंने इसी प्रकार के विचार प्रगट किये थे। उन्होंने सुझाव दिया था कि दोषी सघों को सम्बंधित सघानों से असम्बद्ध कर दिया जाय।

सांजनिक क्षेत्र में बिगड़ते हुए औद्योगिक संबंध विशेष रूप से चिन्ता का कारण बने हुए थे। यह पता चला कि राउरकेला इस्पात कारखाने के श्रमिकों ने 'धीरे काम करो' की नीति अपना ली। भिलाई में श्रमिक सघों ने सीधे ही कठि

नादमी को दूर करने की माँग की थी। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ गंगा के १९६३ के अधिवेशन, म अनेक सावजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों से आये प्रतिनिधियों ने श्रमिक-कार्रग्या द्वारा श्रमिकों के मान नियम व्यवहार का आलाचना की। उनमें से एक प्रतिनिधि ने तो उनकी जुगो तरह से भत्ता की शीर्ष कहा कि श्रमिकों के श्रमिक भारतीय श्रमिक संघ सेना से भी बड़े शत्रु हैं। एक प्रतिनिधि ने यह भी सुझाव दिया कि श्रमिक-कार्रग्या का भारत प्रतिस्थापित किया जा सकता है ताकि एक विशेष अध्यादेश की आवश्यकता हो सकती है। भारत सरकार साधारणतया फूट डालने वाली नीति का अनुसरण करती है और जहाँ भी सावजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों में हड़ताल घटित हुई है, सरकार ने प्रायः कठोर बंधन तथा कानून और व्यवस्था की रीति अपनायी है। हड़ताल अवमानित धापित कर दी जाती है, पुलिस शक्ति का उपयोग किया जाता है सघा की भावना छोटी छोटी जाती है, तथा श्रमिक संघ के नेताओं को गिरफ्तार करके उनसे समस्या को अपना भाग्य और सहायता के भरण छोट दिया जाता है। ऐसी परिस्थितियों में श्रमिकों का गलत निर्देश भी दिया जा सकता है। श्रमिकों से, जो पुनः काम पर आने के लिए तैयार हैं, क्षमा मांगना के प्रायश्चित्त-पत्रों के लिए आग्रह करता शांतिपूर्ण नहीं है। इसी प्रकार वार्तालाप प्रारम्भ करने से पूरे साधारणतया जिना शत के हड़ताल बाधित करने की माँग की जाती है। श्रमिकों के प्रतिनिधि यह माँग करते रहे हैं कि सावजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों को किसी विशेषाधिकार अथवा श्रमिक नियमों की व्यवस्थाओं से मुक्ति का दावा नहीं करना चाहिए। श्री नन्दा ने कुछ श्रमिक संघों के चाटो के नेताओं तथा प्रमुख और बिहार, उड़ीसा तथा पश्चिमी बंगाल के राज्य सरकारों के प्रतिनिधियों, जहाँ सावजनिक क्षेत्र के कुछ अत्यधिक महत्वपूर्ण प्रतिष्ठान स्थित हैं और जहाँ श्रमिकों के सवधानों का बाधापूर्ण रूपित हुआ गया था। ताकि श्रमिकों के उच्चनिष्ठ धारणाएँ की थी। उन्होंने कहा था कि श्रमिकों का अधिकारों की सुरक्षा जीत करनी चाहिए और उन्हें दूर करना चाहिए। साथ ही साथ उन्होंने श्रमिकों का भी सलाह दी थी कि वे अनुशासन सहित का पालन करें और जिना भी हालत में कामकाजी या भीतर काम करें जमी विधिओं से। श्री १०१ अनुभव किया था कि राष्ट्रीय सरकार की विनिर्दिष्ट नीति और नीति का प्रतिनिधित्व करने तथा श्रम और प्रयत्न के साथ श्रमिकों के समझौते और सहयोग की विचारित करने के लिए सावजनिक क्षेत्र से हमसे परम्पराओं द्वारा। का धारा ११ जाता था। उन्होंने सरकारी प्रतिष्ठानों के प्रभावी श्रमिकों के श्रमिकों और श्रमिक-कार्रग्या के दृष्टिकोण को अनुसंहित किया। अच्छे श्रम प्रणाली का गुणित करने हेतु के बीच श्रम मन्त्रालय ने हाल ही में नए सावजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों के लिए श्री धार० एल० सहा की 'श्रमिक सहायता' के रूप में नियुक्ति का है।

इसी बीच केन्द्रीय सरकार ने अनेक कमचारियों के लिये समुक्त विचार विमर्श

और प्रविधान पंचनियम की व्यवस्था हेतु विभिन्न प्रकार के परिपत्रों की स्थापना के अन्तर्गत निम्न की घोषणा की। य परिपत्र राष्ट्रीय सचिव और विभागीय अथवा कामान्वय स्तर पर कार्य करेंगे। समस्त परिपत्रों को यह विन्तरीय योजना और उसका कार्यक्षेत्र वर्तमान सुविधाओं से कमचारी परिपत्रों तथा नौकरी की शर्तों के सम्बन्ध में प्रतिनिधित्व करने व भवसार को प्रतिस्थापित करने के स्थान पर पूरक होगी। तब जो असंवधानिक आधार पर स्थापित किया जायेगा के अन्तर्गत उच्च सेवाओं पुलिस और रेलवे मुद्रा दल में कार्य करने वाले लोगों को छाड़कर औद्योगिक और औद्योगिक स्थायी जनपदीय कमचारी आंग्रे। योजना के तहत उन्हीं कमचारी संगठनों का उपनयन होगा जो हड़ताल का सामना त्याग करें। केन्द्रीय सरकारी कमचारियों की हड़ताल के बाद हड़ताल पर मजबूत रोक लगाने की जो आयोजना की गई थी उस त्याग लिया गया। योजना में इस बात की व्यवस्था की गई है कि समस्त परिपत्रों के सदस्य केन्द्रीय सरकार के सेवा निवृत्त अथवा सम्मान पूर्वक सेवा निवृत्त कमचारियों के अतिरिक्त और कोई न हो सके। परिपत्रों के अधिकारीय पक्ष को निम्न लेने का अधिकार होगा इसलिए सभी सम्मान केवल उन्हीं छाड़कर जिनके सम्बन्ध में सरकार अपने अधिकारों का प्रयोग करे क्रिया-विन हो जायेंगे। अन्विधान पंचनियम को कमचारियों की एक अलग या वर्ग के बनाने की कार्य के साप्ताहिक पक्ष तथा दुष्टी तक ही सीमित रखा गया है। व्यक्तिगत मामलों पंचनियम के अधीन नहीं आंग्रे। सरकार ने पंचनियम की अस्वीकृति हेतु जहाँ यह जनहित के विरुद्ध है अपने लिए अधिकार प्रारम्भित कर रखे हैं। किन्तु ऐसे मामलों में सरकार को कारण प्रामाणिकता करना होगा और जिन्हें सदन के सम्मुख प्रस्तुत किया जायगा। पंचनियम मंडल की सिफारिशों सदन के अधिभावी अधिकारों के अधीन होत हुए दोनों दलों को मान्य होगी। साधारणतया मंडल की सिफारिशों पर सरकार द्वारा किया गया आदेश पाव दाय तक के लिये लागू रहता।

भारतीय रेलवे राष्ट्रीय सचिव की कार्यकारिणी समिति ने योजना की तीव्र आलोचना की। समिति ने अनुसार योजना औद्योगिक विवाद अधिनियम की व्यवस्थाओं के विरुद्ध थी। समिति ने सरकार के इस निम्न कि याचना में कबन उन्हीं सचिवों को भाग लेना लिया गया जा हड़ताल का मजबूत त्याग कर की अत्यधिक आलोचना की थी और यह मत व्यक्त किया कि जबतक सभी विवादों की धार्मिकताप द्वारा और उसके अमफल होने पर पंचनियम के माध्यम से सुलभान की व्यवस्था नहीं की जाती तबतक अधिकारों से हड़ताल न करने के लिए कहना व्यर्थ है।

अधिकारों से हड़तालों को सश्रम त्याग करने के लिए कहने से पूर्व सरकार को कम से कम सभी औद्योगिक मामलों के सम्बन्ध में जसाकि औद्योगिक विवाद अधिनियम के अन्तर्गत है पंचनियम की व्यवस्था करनी चाहिये थी और वाध्य रूप से परिपत्रों को स्वीकार करने के लिए दृष्टि होना चाहिये था।" प्रस्ताव में भागे कहा

गया "केवल तीन ही मामलो—वतन और भत्ते, छुट्टी तथा काय के घटे—के सम्बन्ध में पंचनियम की प्रस्तावना करने से आजना आलोच्य दरार छोड़ जाती है तथा हड़तालो को मशय त्याग करती थी पूर्व शत का श्रमिक वस्तुतः श्रमिकों की विवादा के श्रम सामग्री के सम्बन्ध में प्रशासन की दया पर छाड़ देना है। जब सरकार किसी प्रश्न पर विमति की स्थिति में अपनी विवेक शक्ति से पंचनियम के लिए निर्दिष्ट करने से मना कर सकती है तो उसी प्रश्न पर श्रमिकों का भी हड़ताल करने का अधिकार होना चाहिए।" यहाँ तक कि भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सच सभा की कार्यकारिणी समिति भी नई योजना के पक्ष में नहीं थी। श्री नेहरू के भाषण और केन्द्रीय गृहमंत्री श्री गुलजारीलाल नन्दा द्वारा योजना के स्पष्टीकरण के बाद भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सच सभा के नेताओं ने योजना की आलोचना करते हुए प्रस्ताव पारित नहीं किया यद्यपि उनके मत याचना के विरुद्ध थे।<sup>१</sup>

सविधान की धारा ३११ को संशोधित करने के सरकारी प्रस्ताव की भी श्रमिक सच के नेताओं ने निस्तीर्ण आलोचना की है। सर्वोच्च न्यायालय ने घोषित किया था कि भारतीय रेलवे स्थापन संहिता के नियम १४८ (३) और १४९ (३) जिनके अंतर्गत अधिकारियों को स्थायी कमचारियों की नौकरी नोटिस देकर अथवा उसके स्थान पर वेतन स्वरूप समाप्त करने का अधिकार दिया गया है, असंवधानिक थे। निर्णय देते हुए न्यायाधीश श्री गजेन्द्रगडकर ने विचार प्रगट किया था कि "धारा ३११ (२) का अभिप्राय सावजनिक कमचारियों की सुरक्षा की भावना प्रदान करना है जो मौलिक रूप से स्थायी पद के लिये नियुक्त किये जाते हैं।

आधुनिक प्रजातन्त्रीय राज्य में सावजनिक प्रशासन की कुशलता और अभ्युत्थान इतने महत्त्व की है कि उच्च अधिकारियों का मनमौजी कार्यवाहिया के विरुद्ध जानपदीय कमचारियों को पदांत सरक्षण प्रदान करना अत्यन्त आवश्यक है। निष्कर्षतः सीधे और तत्काल जानपदीय स्थायी कमचारियों के सम्बन्ध में यह यहाँ तक कि राज्य के दृष्टिकोण से भी अत्यन्त महत्त्वपूर्ण है कि वे सुरक्षा की भावना से ओतप्रोत रहें और वही कर्तव्य उन्हें स्वतंत्र और वास्तविक रूप से कुशल बना सकती है। हमारे मत में स्थायी रेलवे कमचारियों के सर के ऊपर नियम १४८ (३) और १४९ (३) के रूप में दमोन्तर्ह की सतर्कता हुई तत्काल निश्चित रूप से ऐसे सावजनिक कमचारियों के अस्तित्व में असुरक्षा की भावना पैदा करेगी और समुचित अधिकारियों को बहुत अधिक शक्ति प्रदान करेगी जिसका अनुमानत दुर्प्रयोग भी किया जा सकता है।

इस नियम के परिशिष्ट में सविधान की धारा ३११ को संशोधित करने की भाषाशा और सरकारी कमचारियों का किन्हीं सरक्षणों से जिनका वे लाभ उठाते रहें हैं वचित कर देना तीव्र आलोचना के लिये मांग प्रस्तुत करता है।

श्रमिक सघ आन्दोलन में अब और अधिक फूट पड़ गई है। यह आशा की जाती थी कि चीनी आक्रमण के परिणामस्वरूप विभिन्न श्रमिक सघ मगठन एक दूसरे के विरुद्ध आएंगे और एक श्रमिक सघ सत्ता का गठन करेंगे। अनेकों महत्वपूर्ण औद्योगिक इकाइयाँ में अनेक श्रमिक सघ विद्यमान हैं। राउरकेला में पाँच श्रमिक सघ हैं। स्टेनसमेन के प्रतिनिधि न एक फास्टी में ६ सघों का पृथक् राजनतिक दलों के प्रति निष्ठावाद् थे और प्रत्येक मायता के लिये कलस कर रहे थे, की स्थिति का पता लगाया था।

भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा तथा अन्य असाम्यवादी सघों के प्रतिनिधि भी अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा की तीव्र आलोचना करते रह रहे हैं। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा ने केन्द्रीय सरकार से अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा की मायता समाप्त कर देने तथा उसके प्रतिनिधियों को श्रमिक सम्मेलन में आमन्त्रित न करने के लिये अनुरोध किया था। सभा यह भी चाहती थी कि सरकार केवल एक ही संगठन को, जिसका उद्देश्य राष्ट्रीय उद्देश्यों के विपरीत न हो मायता दे। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा ने धमकी भी दी थी कि यदि अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा के प्रतिनिधियों को आमन्त्रित किया गया तो वह भारतीय श्रमिक सभा का बहिष्कार करेगी। किन्तु श्री नन्दा के बन्ना पर धमकी कायरूप में परिणत नहीं की गई।

अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा ने श्रमिक सघ एकता की स्थापना हेतु अग्रणी की थी किन्तु उसका अर्थ वहाँ पर अधिक प्रभाव नहीं पड़ा। दूसरी ओर सभी अन्य वर्गों ने अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा की चीनी आक्रमण के प्रति कोपपूर्ण अभिवृत्ति के कारण निन्दा की थी। साम्यवादी दल पर वैधानिक रूप से प्रतिबन्ध लगा देने की माँग की गई थी। इसके बावजूद अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा और साम्यवादी दल ने बढ़ती हुई कीमतों के विरुद्ध सफलतापूर्वक हस्ताक्षर अभियान का संगठन किया था।

प्रजा समाजवादी, समाजवादी तथा अन्य विरोधी दलों द्वारा नियंत्रित असाम्यवादी वर्ग भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के तीव्र आलोचक हैं तथा उन्होंने साधारणतया समुक्त प्रतिपाद आयोजित किये हैं। बम्बई बंद हड़ताल इसका एक उदाहरण है। प्रजा समाजवादी दल के अध्यक्ष श्री एस० एम० जोशी ने भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा की 'दमनकारी और श्रम विरोधी नीति' के लिये उसकी आलोचना की और आरोप लगाया कि वह श्रमिक वर्ग का विघटन कर रही है। उन्होंने सभा के नेतृत्व को अनेकों स्थानों पर श्रमिक सघ आन्दोलन को कुचलने में पुलिस और प्रबन्ध की सहायता करने का दोषी ठहराया था।<sup>१</sup>

समाजवादी दल द्वारा हिन्दू मजदूर पचायत का गठन किये जाने से श्रमिक सघ आन्दोलन में और फूट पड़ गई है। एक अनुसूत विनास कट रहा है कि साम्प्रदायिक आचार पर सघों के निर्माण की भावना जार पाउ रही है। शिरोमणी अगाली दल (सत वग) ने भी अपनी श्रम शाखा का संगठन किया है और उसका नाम अगाली सामा य श्रमिग सघ रखा है। भारतीय मादूर सघ ने वायवलाप भी आँवा में गहते हैं। ऐसा अनुमान है कि प्रधानमन्त्री ने जससध द्वारा संचालित श्रमिग सघीय वायवलापो, जो त्रिटुष्ट प्रकार की राष्ट्रीयता को उद्देकित करना चाहते हैं से वायवान रहन के लिय भारतीय राष्ट्रीय श्रमिग सघ सभा से कहा।

अतथर्ती मतभेदों से भारतीय राष्ट्रीय श्रमिग सघ सभा भी पीडित है। इन मतभेदों में वृद्धि ही हाजी जा रही है। चम्पई में ग्राम चुनाव के समय भारतीय राष्ट्रीय श्रमिग सघ सभा से सम्बद्ध सघों के ३१ श्रमिक मधिया ने श्री कृष्णा मेनन की प्रम्यवित्ता का विरोध किया था और आचार्य कृपालानी का अपना सहयोग देने की प्रतिज्ञा की थी। एकता और सामजस्य के प्रभाव में सभा की दिली शाखा का विघटित करना पड़ा था। पंजाब में जहाँ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा ने सरकार के कर प्रस्तावों की आलोचना की थी, सरकार और सभा के बीच मनमुटाव बढ़ गया था। श्री गुलाबसिंह मुख्य सगद सचिव, ने सभा में अपना प्रस्ताव वापस लेने के लिय कहा। उनका कहना था कि "भारतीय राष्ट्रीय श्रमिग सघ सभा का नेतृत्व अपनी स्थिति का अनुशासनहीनता की वायवाही थी और जो वाप्रेग, जिसरी भारतीय राष्ट्रीय श्रमिग सघ सभा एक शाखा है, के हिता में वाधन थी, के गभीर परिणामों से ग्रस्त था।" पंजाब की मन्त्रिमन्त्रीय शाखा ने सभा के वायवलापों के बीच हस्ताक्षर आदानन प्रारम्भ किया था और अतत प्रस्तावों की प्रियणित करवा दिया। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिग सघ सभा के अधीनस्थ ने कहा था कि "मन्त्रिमन्त्रीय शाखा ने बहुत अधिक दमन डाला था और चतावनी देने के बाद भी कि उनकी वायवाही अवगानिक और नियमों के विरुद्ध हाजी, उद्देश्य बठन आयाजित की थी।" उद्देश्य पंजाब भारतीय राष्ट्रीय श्रमिग सघ सभा की सामाय परिषद् का बठन चुनाव और सभी तथ्य उमर समान प्रस्तुत करना ने बारे में साया था।

प्रिनाग्राम में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिग सघ सभा द्वारा नियमित प्रतिनिधि श्रमिग सघ और फस्ट्री के प्रत्यक्षों के बीच वागस भुगतान के प्रश्न पर हुए समीप का विरोध करने के लिए सभा और वापस के कुछ निगत वायवकर्ता समुक्त सघप समिति में सम्मिलित हुआ गया था जिसका गठन जनमधिया और साम्प्रदायिक द्वारा किया गया था। जमशेदपुर में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिग सघ सभा के विगत वग के

१ स्टेटसमेन, जून ६, १९६३।

२ स्टेटसमेन, सितम्बर २५, १९६३।

सोमो ने टाटा थर्मिक् सभ के कार्यन्वय के सम्मुख प्रमाण किया था जब बिहार के मुख्यमंत्री श्री दे० बी० सहस्र भारतीय राष्ट्रीय थर्मिक् सभ सभा की सम्बन्ध समिति की बैठक जो टाटा थर्मिक् सभ से सम्बन्धित थी को सम्बन्धित करा सभ के कार्यालय में पहुँचे थे ।

मध्यप्रदेश की भारतीय राष्ट्रीय थर्मिक् सभ सभा की फूट न एक बार फिर गम्भीर रूप धारण कर लिया था । ग्वाँवर की नगर काग्रस समिति ने सभा के दो विरोधी नेताओं श्री रामगिह यर्मा और श्री गंगागम निवारो का काग्न बनाओ मोटिस दन का निश्चय किया था । उन उनरी कायबाहिया क लिए स्पष्टीकरण माँगा गया था जो सगठन की प्रतिष्ठा का हानि पहुँचा रही था क्या नहीं उनके विरुद्ध अनुशानात्मक कायबानी की जाय ? बाँ म भारतीय राष्ट्रीय थर्मिक् सभ सभा द्वारा नियमित ग्वाँवर मिल मजदूर सभ के विरोधी सभ के ६ व्यक्तियों की पुत्तिस न ग्वाँवर सूनी मिल म दगा और प्रदर्शन करन के आरोप म गिरफ्तार कर लिया । जिला अधिकारिका न तदुपरान्त ग्वाँवर म धारा १४४ लागू कर दी थी ।

औद्योगिक सभ्यता की बिगड़ती हुई स्थिति के लिय थर्मिक् सभ्यता की सस्पेक्षा भी उत्तरदायी हैं । खाना म थर्मिक् सभ्यता पर प्रकाश डालत हुए श्री खटाऊ न कहा था कि 'इस दु एद स्थिति का मूल कारण सभ के नेताओं की अनुत्तरदायी अनिवृत्ति और आचरण है और जिनके प्रभावित नगडा म हमेसा पड़े रहन से न केवल कोयले के उत्पादन म गम्भीर बाधा पड़ी है बल्कि कायला गान और उसकी वस्ती की भी शांति भंग हो गई । पञ्जाब म १९६०-६१ क लिए थर्मिक् सभ अधिनियम के क्रिया-करण के पुनर्वलयन से पता चला कि अन्तसंघीय सस्पेक्षा औद्योगिक सभ्यता का मूल कारण बनी हुई थी । त्रिदलीय सम्मेलन म बोलत हुए भारतीय खनन सगन्ध के श्री धार० एम० राँट न कहा था कि अन्तसंघीय सस्पेक्षा जो नियोजन की बाबुल बारी स्थिति म डाल बती है कायल की खानो म अनुबन्ध स्थिति के लिए उत्तरदायी थी । जुलाई १९६३ म आयोजित भारतीय थर्मिक् सभा म श्री टाटा न भी अन्तसंघीय सस्पेक्षा तथा सभ्यता की बहुसरस जिमम औद्योगिक विद्वान पना होन के बारे म कहा था । सावजनिक क्षेत्र म अन्तसंघीय सस्पेक्षा के परिणामस्वरूप बिगड़ते हुए औद्योगिक सभ्यता के मामले भी अभिसूचित किय गये थे । लगभग २००० नगरपालिका के मेहतरों द्वारा हड़ताल कर देन से अप्रैल १९६२ म जयपुर शहर की सड़कें २२ दिन तक गंदी पड़ी रही । नगरपालिका परिषद् म जनसभ का नियंत्रण था और जितने नगरपालिका के निर्वाचनो म बायेंम का हराया था । साधारणतया यह विश्वास किया जाता था कि नगरपालिका के बायों से उम्मीद जनसभ के प्रशासन का बदनाम करने के लिए कुछ बायेंसी नेताओं ने मेहतरों की हड़ताल करवायी थी ।

## भारतीय श्रमिक-वग आन्दोलन

स्थानीय स्वशासन के मंत्री ने स्वीकार किया था कि न तो मेहतरो ने हड़ताल की अधिक नोटिस दिया था और न ही लिखित रूप से कोई मार्ग प्रस्तुत की थी।"

प्रत्यक्ष ही महत्वपूर्ण हड़ताल में शक्ति, अभिमान और बल प्रयोग की बात सुनी जाती है। भूख हड़ताल भी बहुत सामान्य हो गई है और कभी-कभी तो सामूहिक भूख हड़ताल भी आयोजित की जाती हैं। साधारणतया हड़ताल के बाद श्रमिक सघ नताभा द्वारा भूख हड़ताल की जाती है। केन्द्रीय श्रममंत्री श्री नन्दा ने सदन में कहा था कि औद्योगिक विवादों को सुलझाने के लिए भूख हड़ताल को हतोत्साहित करना चाहिये। यह अधिक अच्छा होगा यदि अब सभी विधियाँ असफल हो जान पर भूख हड़ताल की अपेक्षा हड़ताल का आश्रय लिया जाय। राज्यों के श्रममन्त्री भूख हड़ताल पर रोक लगा देने के लिए अनुशासन संहिता को संशोधित करने के पक्ष में थे। श्री नन्दा ने भारतीय श्रमिक सभा के २०वें अधिवेशन में घोषित किया था कि "सरकार किसी भी तरह की भूख हड़तालों पर ध्यान नहीं देगी।"

श्रमिक सघ श्रमिका के लिए सर्वोच्च न्यायालय के कुछ नियम विशिष्ट रूप से महत्वपूर्ण रहे हैं। इनका उन विवरणों के सदर्भ में मूल्यांकन करना चाहिये जहाँ कि कुछ समय पूर्व उत्तरप्रदेश के मुख्यमंत्री श्री चन्द्रभान गुप्त ने दिया था। श्री गुप्त ने कहा था कि एक औद्योगिक प्रतिष्ठान के कर्मचारियों की तरह सरकारी कर्मचारी काय नहीं कर सकते और यदि वे श्रमिक सघ कार्यक्रमों में विरत रहते हैं तो उनके साथ कठोरता से व्यवहार किया जायगा।<sup>१</sup> सर्वोच्च न्यायालय ने विहार सरकारी कर्मचारियों के आचरण नियमों की धारा ४ अ को, जहाँ तक वह सरकारी कर्मचारियों पर निसा भी प्रदर्शन में भाग लेने के लिए रोक लगाती है सगठन और अभिव्यक्ति के भूतभूत अधिकारों का अतिक्रमण मानत हुए अधिकार बाध्य घोषित किया था। इसी प्रकार केन्द्रीय जनपदीय सेवा आचरण नियमों की धारा ४ ब, जो सावधानिक कर्मचारियों पर किसी ऐसे सेवा सगठन में सम्मिलित होने अथवा सदस्य बन रहने पर जिसे सरकार द्वारा मान्यता नहीं दी गई रोक लगानी है को संविधान में प्रत्याभूत सगठन के मूलभूत अधिकारों का अतिक्रमण करने के कारण अवधानिक घोषित किया गया था।



## उद्योग में अनुशासन संहिता

१७ मीर १८ मन्मथ १९५७ का नई दिल्ली में आयोजित स्याइ थम समिति के १९वें मथ म अनुशासन संहिता को निरूपित किया गया था जो निम्न प्रकार से है —

उद्योग में अनुशासन बनाय रखन के लिए—(१) विधानों और समझौते (जिनमें सभी स्तरों पर समय समय पर हल द्वितीय और तृतीय समझौते भी सम्मिलित हैं) द्वारा परिभाषित नियोजकों और श्रमिकों के अधिकारों और दायित्वों को एक दूसरे के द्वारा यथाथ रूप में मान्यता देनी चाहिये तथा (२) ऐसी मान्यता के परिणामस्वरूप प्रत्येक दल को अपने दायित्वों का उचित और इच्छुक ढंग से निवाह करना चाहिए ।

स्पष्टीकरण—उद्योग में अनुशासन तथा प्रबंध में श्रमिकों के भाग लेने के संबंध में नियुक्त भारतीय श्रमिक सम्मेलन की उप समिति उस हल के निर्धारण या निश्चयन में, जिस पर संहिता का दायित्व पड़ेगा पड़ा होना वाली बढिनाइया का सुलभान के लिए प्रक्रिया को निश्चित करनी ।

केन्द्रीय और राज्य सरकारें अपनी ओर से श्रम विधानों के प्रशासन के लिए उनके द्वारा संचालित तन में किसी प्रकार के गोपनी को जाचने और उह ठीक करने हेतु व्यवस्था करेंगी ।

प्रबंध और मथ सहमत हैं—(१) कि किसी भी औद्योगिक विषय के संबंध में एक पक्षीय फायदाही नहीं की जानी चाहिए तथा विवादों को समुचित स्तर पर सुलभान लेना चाहिए ।

(२) कि विवादों को सुलभाने के लिये वतमान तथ का अधिकतम तत्परता से उपयोग किया जाना चाहिए ।

(३) कि त्रिना नोटिस दिये हडताल या तालाबंदी नहीं की जानी चाहिए ।

(४) कि प्रजातांत्रिक सिद्धांतों पर अपने विश्वास की अभिपुष्टि करते हुए वे भविष्य में सभी विभेदा, विवादों और व्यथाओं को पारस्परिक विचार विमर्श सलाह और एन्ड्रिफ पंचनियु द्वारा सुलभान के लिए स्वयंसेव बाध्य हैं ।

(५) कि कोई भी दल (अ) बल प्रयोग (ब) अभिभासा (स) बलीकरण प्रथवा (द) मन्दगति का आशय नहीं लेगा ।

(६) कि वे (अ) वाद प्रियता (ब) बठ जाना या हड़ताल पर बने रहना तथा (स) तालाब-दी का परिहरण करेंगे ।

(७) कि वे सभी स्तरों पर अपने प्रतिनिधियों तथा धर्मिकों और स्वयं के बीच रचनात्मक सहयोग का प्रवर्तन करेंगे तथा परस्पर किये गये समझौतों की भावना से प्रतिगमित होंगे ।

(८) कि वे पारस्परिक सहमति के आधार पर परिवेदना तंत्र की स्थापना करेंगे जिससे समझौते में कठित त्वरित और पूरा अनुमोदन सुनिश्चित होगा ।

(९) कि वे परिवेदना तंत्र की विभिन्न अवस्थाओं का पालन करेंगे तथा ऐसी कोई स्तब्धता कायवाही नहीं करेंगे जो इस प्रक्रिया को उपमागित करें तथा

(१०) कि वे प्रबंध के सेवि वर्ग तथा धर्मिकों को एक दूसरे के प्रति उनके दायित्व के संबंध में शिक्षित करेंगे ।

प्रबंध की समिति है कि—(१) सहमति अथवा अग्रय निपट्य के बिना कायभार न बढ़ाया जाय,

(२) किसी भी अनुचित धर्मिक आचरण जैसे (अ) सच के सदस्य बने रहने अथवा उनमें सम्मिलित होना के कमचारियों के अधिकार में हस्तक्षेप करना (ब) धर्मिक सचों के माध्यमवालाओं के नियम किसी कमचारी के विरुद्ध बल प्रयोग अवरोधन अथवा भेदभाव बरतना तथा (स) किसी कमचारी का बलीकरण करना अथवा किसी भी रूप में अधिकारों का दुपयोग करना, को प्रोत्साहित अथवा समर्थित न किया जाय ।

(३) (अ) कठिनाइयों को सुनभाने तथा (ब) समझौतों पर निष्कर्षों निष्कर्षों और आदेशों को नियमित करने के लिए तुरंत कायवाही की जाय ।

(४) प्रतिष्ठान के प्रमुख स्थानों में इस संहिता की व्यवस्थाओं को स्थानीय भाषा में लिखकर प्रदर्शित किया जाय ।

(५) "मायसगत त्वरित पदच्युति तथा वे पदच्युतियाँ, जो चेतावनी, ताड़ना, विलम्बन अथवा अनुशासनात्मक कायवाहों के किसी अग्र रूप के बाद ह। की काय बाहिया के बीच विभेदी किया जाय और इस बात की व्यवस्था की जाय कि सामान्य परिवेदना तंत्र के माध्यम से इन सभी अनुशासनात्मक कायवाहियों की अपील की जा सके तथा

(६) उन मामलों में अपने अधिकारियों और सदस्यों के विरुद्ध समुचित अनुशासनात्मक कायवाही की जाय जहाँ जाँच से यह पता चले कि वे धर्मिकों द्वारा व्यवस्थापूर्ण कायवाही के लिए जिसमें अनुशासन भग हुआ है, जिम्मेदार थे ।

सच/सचों की समिति है कि—(१) किसी प्रकार की शारीरिक विवाध्यता का प्रयोग न किया जाय ।

(२) ऐसे प्रदर्शनों की अनुमति न दी जाय जो शांतिपूर्ण न हो और न ही

प्रदर्शनों में दृष्टान्त को प्रत्यक्ष लिया जाय ।

(३) जि उाके साम्य काय के समय में श्रम्य कमचारियों का मध के किसी काय को करने व लिए १ तो कहेंगे और न करने के लिए २ तब करगे जबतक कि विधान सम्भोता अथवा अभ्यास द्वारा एसी व्यवस्था न हो ।

(४) अनुचित श्रमिक प्राचरणा जैसे (अ) वस्तु की प्रवृत्ति करना (ब) लापरवाही में काय करना (स) उम्पत्ति को हानि पहुँचाना (४) नियम के काय में हस्तक्षेप करना अथवा बाधा डालना तथा (य) अचना करना को निहत्मा हित लिया जाय ।

(५) परिनिर्णयो सम्भोता समितियों और निणयो को कार्यावित करने के लिए तुरत कायवाही की जाय ।

(६) सध शर्यालिया व प्रमुख स्थानों में इस संहिता की व्यवस्था का स्थानीय भाषा/भाषाओं में लिखकर प्रदर्शित किया जाय तथा

(७) इस संहिता की भावना के विरुद्ध पदाधिकारियों अथवा सदस्यों द्वारा कायवाही करने पर उसे अनुमोदित किया जाय तथा उनके विरुद्ध कायवाही की जाय ।



## अतसंधीय सामजस्य सहिता १९५८

अतसंधीय मधुर गयषा को उनाय गयषा के लिए चार प्रमुन केन्द्रीय अमिक सगठनो न भारतीय अमिक सम्मलन क बाद ननीतात म हुई एक यटन मे निम्न लिखित आचरण महिता पर अपनी सहमति प्ररट की थी ।

एन उद्याग या सस्यान के प्रत्येक कमकारी को अपनी रति के तथ म सम्मिलित हान की स्तयता और अधिकार होगा । इस सयध म किसी प्रकार का बल प्रयोग नही किया जायेगा ।

मर्षों की दोहरी सदस्यता नही होगी । प्रतिनिधि यषा के सयध में वह सहमति प्ररट की गइ थी कि न्य गिद्वान का और भी जांचन की आवश्यकता है ।

अमिक सघा के प्रजाताधिर कायों क लिए आवर और आरहित स्वीकृति प्रप्ता की जायगी ।

रिखी भी मगठन द्वारा अमिका की आताता और पिठेयन का अनुचित लाभ नही उटाया जायगा और न ही बाद सगठन अत्यधिर अथवा ज्यादती की माँगें प्रस्तुत करगा ।

अतसंधीय व्ययहारों म किसी प्रकार की हिमा, यलप्रयता, अमित्रागत अथवा वयन्तिर द्वारा का प्रशय नही दिया जायगा ।

महिता को क्रियाजित करन क लिए सारा मगठन के प्रतिनिधिया तथा एन स्तयध सध्यन के माय ममिति का गठन किया जाता चाहिये ।

अमिक सघा क पक्षाधिरातिया तथा कायनास्तिगी ममिनिया के नियमित और प्रजाताधिर निवाचा हान चाहिये ।

## परिवेदन प्रक्रिया के लिये मार्गदर्शक सिद्धान्त

औद्योगिक संस्थानों में दिन प्रतिदिन की परिवर्तनात्मक के निवारण हेतु वर्तमान श्रमिक विधानों में सुपरिभाषित और पर्याप्त प्रक्रिया की व्यवस्था नहीं की गई है। औद्योगिक सेवायोजन (स्थायी आदेश) केन्द्रीय नियम १९४६ की अनुसूची १ में दिये गये आदेश स्थायी आदेशों के बावज़ा १५ में कहा गया है कि सेवा योजन जिसमें नियोजन अथवा उसके अधिकारों की ओर से किये गये अनुचित व्यवहार तथा गलत बलादग्रहण भी सम्मिलित हैं से पदा होने वाली सभी शिकायतें प्रबंधक अथवा इसके लिये निर्दिष्ट अन्य व्यक्ति के समुचित प्रस्तुत की जाएंगी तथा नियोजकों से अपील करने का अधिकार होगा।

किन्तु कुछ औद्योगिक संस्थानों में पारस्परिक सहमति द्वारा विस्तृत परिवेदना प्रक्रियाओं को सूचित किया गया है। वस्तुतः सतोपजनक परिवेदना प्रक्रिया का अभाव में दिन प्रतिदिन की परिवेदनात्मक का झट्टा होने दिया जाता है और जिसका परिणाम यह होता है कि सचित अमतोप कभी कभी अनुशासनहीनता बढ़ाने की आदि के रूप में प्रकट होता रहता है। इसीलिये परिवेदन प्रक्रिया के मार्गदर्शक सिद्धान्तों को निरूपित करने का प्रयत्न किया गया है। यद्यपि यह अनुभव किया जाता है कि प्रत्येक औद्योगिक संस्थान में इन सभी सिद्धान्तों को लागू कर पाना संभव नहीं हो सकता है किन्तु फिर भी सभी संस्थानों को जहां तक अधिक से अधिक संभव हो इन सिद्धान्तों की पुष्टि के लिये प्रयत्न करना चाहिये।

एक या अधिक व्यक्ति श्रमिकों को उनके मजदूरी भुगतान अभिसमय उट्टी, पत्राति वरीयता काय नियोजन काय की अवस्थाएँ और सेवा समझौता की व्याख्या निष्ठासन तथा पदच्युति से संबंधित प्रभावित करने वाली सभी शिकायतों को परिवेदनाओं के अन्तर्गत रखा गया है।

जहां विवाद के प्रश्नों की सामान्य प्रयोज्यता अथवा पर्याप्त महत्ता है, वहाँ वे इस प्रक्रिया के क्षेत्र में नहीं आएँगे।

एक परिवेदन प्रक्रिया में निम्नलिखित सिद्धान्तों को ध्यान में रखना चाहिये  
वर्तमान विधानों के साथ समनुरूपता परिवेदन प्रक्रिया उस एकीकृत योजना का एक अंग है जिसका उद्देश्य श्रमिकों और नियोजकों के बीच सतोपजनक संबंधों को प्रवर्धित करना है। वर्तमान बर्तानिक व्यवस्थाओं के पूरक रूप में इस प्रक्रिया को

स्थापित करना चाहिये ताकि, जहाँ क्रियात्मक हो, विधान द्वारा पहले से ही व्यवस्थित ऐसे ही तंत्र का उपयोग किया जा सके।

श्रमिक द्वारा आदेश प्राप्त किये जान पर व्यवस्था की स्थिति में परिवेदना तंत्र का उपयोग किया जा सकता है। किन्तु परिवेदना तंत्र के पूर्ण निःशेष होने तक आदेश के क्रियावर्धन को रोकने नहीं रखना चाहिये। जहाँ भी संभव हो आदेश देने और उस पर कार्यवाही करने की तिथि के बीच के समय में ही परिवेदना प्रक्रिया को समाप्त करने के नियम प्रयत्न किये जान चाहिये।

### तंत्र को सरल और मंजूर बनाने की आवश्यकता

(अ) जहाँ तक संभव हो परिवेदना का निम्नतम स्तर पर ही सुलभता लाना चाहिये।

(ब) साधारणतया दो से अधिक स्तरों तक किसी विषय की नहीं देना चाहिये अर्थात् सामान्य तौर पर केवल एक ही अपील होनी चाहिये।

(स) विभिन्न प्रकार की परिवेदनाओं को समुचित अधिकारियों के पास भेजना चाहिये।

(द) एक परिवेदना का भी प्रातिशेध निवारित करना चाहिये और उसके लिये नियोजनों को श्रमिकों की संज्ञा पर आवश्यक समय की सीमा निर्धारित कर देनी चाहिये।

प्राधिकारियों की नियुक्ति—श्रमिकों को यह अवश्य पता होना चाहिये कि उन्हें वित्त प्राधिकारियों में पहुँच करनी है और इसलिये प्रवचन के लिये यह अनिवार्य होना चाहिये कि विभिन्न स्तरों पर संवेदित प्राधिकारियों की नियुक्ति करें।

यह लाभदायक हो सकता है यदि परिवेदनाओं को व्यक्तिगत संस्था तथा सेवायोजन की अवस्थाओं के कारणस्वरूप उत्पत्ति के आधार पर विभाजित किया जाए। प्रथम के सम्बन्ध में परिवेदना को सर्वप्रथम प्रवर्धीय वर्ग के प्राधिकारी जो उन अधिकारों के तुरन्त ऊपर हैं जिसके विरुद्ध शिकायत की गई है द्वारा विचारना चाहिये। उसके बाद शिकायत को परिवेदना समिति, जिसमें प्रवर्ध और श्रमिकों के प्रतिनिधि हों हैं के पास भेजा जा सकता है। समिति की रचना और आकार का नियम इसी स्तर पर किया जाना चाहिये। (नीचे देखें)

अथ परिवेदनाओं को सर्वप्रथम प्रवर्ध द्वारा नियुक्त प्राधिकारी को विचारना चाहिये। तत्पश्चात् उन्हें परिवेदना समिति को सौंपित किया जा सकता है।

यहाँ परिवेदना सर्वप्रथम विचाराय परिवेदना समिति के सम्मुख प्रस्तुत की जाती है उन मामलों में अपील शीघ्र प्रवर्ध की जानी चाहिये।

### परिवेदना समिति की रचना

उन स्थिति में जब सध मायना प्राप्त हो—प्रवर्ध के दो प्रतिनिधि तथा सध

और उस विभाग, जिसमें सम्बद्ध श्रमिक कार्य करता हो, के विभागीय सच का एक प्रतिनिधि ।

उस स्थिति में जब सच भाग्यता प्राप्त न हो अथवा कोई सच न हो बल्कि न्याय समिति हो—प्रबंध के दो प्रतिनिधि तथा न्याय समिति में श्रमिक से सम्बद्ध विभाग का प्रतिनिधि तथा न्याय—समिति का सचिव अथवा उपाध्यक्ष (यह उस स्थिति में होगा जब न्याय समिति का सचिव श्रमिक के विभाग का प्रतिनिधि भी हो) ।

यह सुझाव दिया जाना है कि प्रबंध के विषय में उनके प्रतिनिधि विभागाध्यक्ष तथा यह अधिकारी जिसने प्रथम स्थिति में परिवेदना पर विचार किया है, होने चाहिये अथवा व्यक्तिगत अधिकारी को सलाहकार के रूप में कार्य करना चाहिये ।

परिवेदना समिति का आकार अधिकतम रूप से चार से छ तक सीमित होना चाहिये अन्यथा वह दुबह हो जाती है ।



## कार्यक्षमता तथा कल्याण संहिता का प्रारूप १९५९

मायता देते हुये (अ) कि लोगो का जीवन स्तर ऊँचा उठाने और अग्रव्यवस्था को सशक्त बनाने के लिये अत्यधिक उत्पादन और वर्धित उत्पादकता आवश्यक है (ब) कि उद्याग की कार्यक्षमता घटाने के लिये नियोजक श्रमिक और सरकार को सम्मिलित प्रयत्न करने चाहिये तथा (स) कि जहाँ उचित वातावरण जिसमें उद्याग दक्षता से कार्य कर सके पैदा करने का दायित्व सरकार का है किन्तु समयान्तर पर श्रम और प्रवर्धन के बीच सहयोग ही केवल एक ऐसा तथ्य है जिससे समय की कार्यक्षमता और श्रमिका का कल्याण प्रशासित होना है।

प्रवर्धन और सशक्त राहमत्त हैं—(१) कि वे अनुशासन संहिता का कड़ाई से पालन करेंगे तथा मधुर वातावरण बनाये रखने के लिये अपनी शक्ति भर सभी कुछ करेंगे जिससे उत्पादन निर्वाह रूप से बढ़ सके।

(२) कि वे न्यायालयों के समक्ष विचाराधीन पड़े सभी मामलों का तुरन्त पुनर्विलोकन करेंगे और उनमें से अधिक से अधिक संभव मामलों को पारस्परिक समझौते के लिये वापस ले लेंगे।

(३) कि वे समुचित उद्दीपित भुगतान योजनाओं को सूचित करेंगे जो श्रमिकों के हितों और स्वास्थ्य की रक्षा करते हुये उत्पादन के अधिकतम में सहायता देंगे।

(४) कि वे जहाँ भी संभव होगा समुक्त प्रवर्धन परिषदों की उप-समितियों के रूप में अथवा स्वतन्त्र रूप से समुक्त उत्पादन समितियों की स्थापना करेंगे तथा

(५) कि वे अतिरिक्त एक सुभाव योजना लागू करेंगे जिसके अंतर्गत अपव्यय रोकने और उत्पादन में सुधार करने के लिये श्रमिका द्वारा दिये गये सुभावों पर सादरानीपूर्वक विचार किया जायगा और उन्हें उचित रूप से परितुष्ट भी किया जायेगा।

प्रवर्धन की समिति है—(१) कि औद्योगिक प्रतिष्ठान के हितों के अनुरूप वे अपने कमचारियों को उचित मजदूरी देंगे तथा सेवा निवृत्ति के बाद आर्थिक सुरक्षा के लिये व्यवस्था करेंगे।

(२) कि वे कमचारियों की वैधानिक नीति तथा उस नीति के क्रियान्वयन में भेदभाव के परिहारण द्वारा श्रमिकों के लिये उचित पदानति के अवसरों की व्यवस्था करेंगे।



(३) कि वे (घ) सुरक्षित और स्वस्थ काम की व्यवस्थाओं (व) काम के स्थान पर उचित बत्तारा-बारी सुविधाओं तथा (स) जहाँ भी समभव होगा समुचित भावास और/अथवा यातायात सुविधाओं की व्यवस्था करेंगे।

(४) कि वे यत्र और उपकरणों को काम करने के लिये अच्छी स्थिति में बनाये रखेंगे और जिसे हुये यत्र और उपकरणों को शीघ्रातिशीघ्र प्रतिस्थापित करेंगे।

(५) कि वे स्वतंत्र रूप से अथवा अन्य प्रतिष्ठानों के प्रवचन के सहयोग से सभी श्रमिकों निरीक्षकों मध्य प्रबन्धन सेविंग के लिये प्रशिक्षण और सभा-य आम्र वशवा के लिये शिक्षा की सुविधाओं की व्यवस्था करेंगे तथा

(६) कि वे अपव्यव तथा अक्षता को परिहरित करने तथा श्रमिकों में उत्थम के प्रति अपनत्व की भावना पैदा कराने के लिये प्रवचन-तंत्र को युक्ति सगत बनायेंगे।

सभ/सघों की समिति है—(१) कि वे प्रतिवाद की उन रीतियों का आश्रय नहीं लेंगे जिनसे उत्पादन में बड़ी अथवा हानि हो।

(२) कि वे उत्पादन की क्षमता में अतिसधीय स्पर्धा को हस्तक्षेप नहीं करने दिया जायगा और इस हेतु वे अन्तःसधीय आचरण संहिता का कड़ाई से पालन करेंगे।

(३) कि वे श्रमिकों की अनुपस्थिति और पणनावत को कम करने के लिये अपनी शक्ति भर सभी कुछ करेंगे।

(४) कि वे, जहाँ भी समभव होगा श्रमिकों को उनके अधिकारों और दायित्वों तथा उत्पादन को लेकर उनके सबको के विषय में शिक्षित करने के लिये समुचित कदम उठाएँगे।

(५) कि वे अथ-यवस्था के गृहभर हितों के परिप्रेक्ष्य में उत्पादन की प्रति स्पर्धात्मक लागत को बनाय रखने की आवश्यकता को ध्यान में रखते हुये उद्योग के समक्ष केवल उचित माँग ही प्रस्तुत करेंगे। तथा

(६) कि वे भारतीय श्रमिक सम्मेलन के १५वें सत्र में संबोधित शर्तों के अधीन बनानीकरण की योजनाओं का सत्रिय रूप से समर्थन करेंगे और उन रीतियों का सुझाएँगे जिनके द्वारा अनिश्चित श्रमिकों को अधिक दक्ष उत्पादन में लगाया जा सके।

## विवरण १

भारत में पजीकृत व्यवसाय सभा की प्रगति

वर्ष	पजीकृत सभा की संख्या	विवरण भेजने वाले पजीकृत सभा की संख्या	विवरण भेजने वाले सभा की कुल सदस्यता
१९२७-२८	२६	२८	१००,६१६
१९२८-२९	७५	६५	१८१,०७७
१९२९-३०	१०४	६०	२४२,१५५
१९३०-३१	११६	१०६	२१६,११५
१९३१-३२	१३१	१२१	२३५,६६३
१९३२-३३	१७०	१४७	२३७,३६६
१९३३-३४	१६१	१६०	२०८,०७१
१९३४-३५	२१३	१८३	२८५,६१८
१९३५-३६	२४१	२०४	२६८,३२६
१९३६-३७	२७१	२२८	२६१,०४७
१९३७-३८	४२०	३४३	३६०,११२
१९३८-३९	५६२	३६४	३६६,१५६
१९३९-४०	६६७	४५०	५११,१३८
१९४०-४१	७२७	४८३	५१३,८३२
१९४१-४२	७४७	४५५	५७३,५२०
१९४२-४३	६६३	४८६	६८५,२६६
१९४३-४४	७६१	५६३	७८०,६६७
१९४४-४५	८६५	५७४	८८६,३८८
१९४५-४६	१०८७	५८५	८६४,०३१
१९४६-४७	१२२५	६६८	१३३१,६६२
१९४७-४८	२७६६	१६२०	१६६२,६२६
१९४८-४९	३१५०	१६४८	१६६०,१०७
१९४९-५०	३४२२	१६१६	१८२१,१३२
१९५०-५१	३७६६	२००२	१७५६,६७१
१९५१-५२	४६२४	२५५६	१६६६,३११

१	२	३	४
१६५२-५३	४६३४	२७१८	२०६६,००३
१६५३-५४	६०२६	३२६५	२११२,६६१
१६५४-५५	६६५८	३४४४	२१७० ४५०
१६५५-५६	८०६५	४००६	२२७४ ७३२
१६५६-५७	८५५४	४३६६	२३७६ ७६२
१६५७-५८	१००४४	१५००	३०१५,०५२
१६५८-५९*	१०२२८	६०४०	३६४७,१४८
१६५९-६०	१०८११	६५८८	३६२३,०००***
१६६०-६१	१११७५	६८२६	३७८२ ०००****

टिप्पणी — १६५०-५१ तक के आकड़े भाग अ और कुछ भाग स' राज्यो से सम्बन्धित है। १६५१-५२ स बाद के आकड़े जम्मू और कश्मीर को छोड़कर सम्पूर्ण भारतीय सघ ■ सम्बन्धित है।

\* राजस्थान राज्य का छाड़कर

\*\* दा नियोजक सघा, जिनम २५ मिल और २६ कम्पनी सूचित की गई थी की सदस्यता का छोड़कर।

\*\*\* दा नियोजक सघा जिनम २८ मिल और २६ कम्पनी सूचित की गई थी, की सदस्यता को छाड़कर।

**विवरण २**  
**भारतीय राज्यों में पञ्जीकृत व्यवसाय सघ**  
**केन्द्रीय व्यवसाय सघ**

वर्ष	पञ्जीकृत व्यवसाय सघों की संख्या	विवरण भेजने वाले सघों की संख्या	सदस्यता
१९३६	३२	२४	६७,१५२
१९४०	४२	२३	१,२२,१५०
१९४१	४६	३३	१,२७,६७३
१९४२	२५	२३	१,४०,२०५
१९४३	२७	२६	१,६८,५४०
१९४४	३०	२८	१,५४,८०३
१९४५	३१	३०	१,६१,७७७
१९४६	३२	२६	१,२८,७४४
१९४७	७६	३६	१,७६,७४२
१९४८	१०६	६७	३,१४,१८१
१९४९	१०५	८८	४,७४,३५३
१९५०	५६	४१	१,५३,६३६
१९५१	११२	७४	३,२५,०६८
१९५२	१३०	८८	४,३२,६११
१९५३	१२८	७२	४,१५,७०३
१९५४	१६६	८६	२,४१,६४८
१९५५	१५५	१०४	१,७५,५०८
१९५६			
१९५७	१७३	१०२	१,८७,२६५

**अमिका और नियोजक केन्द्रीय व्यवसाय सघ**

वर्ष	पञ्जी पर अमिका सघ	विवरण भेजने वाले पञ्जी नियोजक	विवरण भेजने वाले सघों की सदस्यता	पर सघ विवरण भेजने वाले सघों की सदस्यता
१९५७-५८	१२६	७६	१,८०,८०३	२ १ ६६

१	२	३	४	५	६	७
१९५८-५९	२१३	१२२	२,६८,९६६	३	—	—
१९५९-६०	१४२	९०	१,८६,१९३	१	१	२५

• ऐसे कई सघ थे जिनका वर्गीकरण उपलब्ध नहीं है ।

राज्य सघ

राज्य	वर्ष	पजीकृत व्यवसाय सघों की संख्या	विवरण भेजने वाले सघों की संख्या	सदस्यता
आंध्र	१९५३-५४	१६७	१०९	३१ २३२
	१९५४-५५	१८४	१३०	३५ ९७०
आसाम	१९३९	३	—	—
	१९४०	११	३	९८२
	१९४१	६	६	१,४७६
	१९४२	५	५	१ ५०२
	१९४३	५	५	१,९४८
	१९४४	७	७	१ ५८०
	१९४५	९	९	२,४८६
	१९४६	१९	१२	३,६८०
	१९४७	३६	२५	१३ ५१८
	१९४८	८०	४३	४६,७०६
	१९४९	७१	४३	१ ०७ ७२५
	१९५०	६७	३९	१,१८,१८८
	१९५१	६०	३५	१,१२,७३६
	१९५२	६४	४१	९७,६५४
	१९५३	९३	६१	१,२९,२१६
	१९५४	१०२	७९	१,४९,७९८
	१९५५	१२४	७४	१,७८,१०७
बिहार	१९२८	—	—	२५,२०३
	१९२९	२	२	४१,६८२
	१९३०	३	—	—

१	२	३	४	५
	१६३१	३	१	३६
	१६३२	३	१	१,३७८
	१६३३	४	२	२,३६७
	१६३४	४	४	५,०५२
	१६३५	५	५	७,८५६
	१६३६	५	५	१५,०२६
	१६३७	१	६	१६,६८५
	१६३८	१०	६	५,७१०
	१६३९	१८	१०	२३,९९२
	१६४०	२७	११	१३,५६६
	१६४१	३४	२०	७६,६२५
	१६४२	२८	१६	१०,३३७
	१६४३	४१	११	१८,७३८
	१६४४	४६	२०	२१,६४७
	१६४५	४६	३१	७३,४२८
	१६४६	५३	३१	५०,२०३
	१६४७	१११	४७	३५,५८५
	१६४८	२३८	१०४	१,२३,१३७
	१६४९	३१५	१४१	१,४८,२३४
	१६५०	३६२	१६७	१,८३,०६०
	१६५१	६५४	२१५	१,६४,००७
	१६५२	५०६	२७१	२,३२,६०८
	१६५३	४११	२८०	२,३२,६४५
	१६५४	४३५	३३८	२,६३,५३६
	१६५५	५६३	२४८	२,६२,१००
वम्बई	१६३७	४२	३६	५२,८५२
	१६३८	५०	६५	७६,०७२
	१६३९	५२	६०	५०,६६७
	१६४०	७२	५६	१,०५,७६६
	१६४१	७०	५७	१,२१,८८६
	१६४२	७४	५६	१,२०,१५२

१	२	३	४	५
	१६४३	७७	६६	१,३०,६८८
	१६४४	८२	७०	१,४६,३५६
	१६४५	८३	७६	१,७२,६७६
	१६४६	१०४	७८	१,८२,६४३
	१६४७	१६८	१२६	२,६७,००६
	१६४८	३०६	२४६	३,१६,६२२
	१६४९	४१०	२६५	४,२१,१२८
	१६५०	४६०	३६०	४,१७,६४२
	१६५१	५६७	३७०	३,५२,१६१
	१६५२	५२१	३८२	३,१६,६१५
	१६५३	६७३	४२२	४०१,०७७
	१६५४	७६५	४६१	४,०१,५६४
	१६५५	८६६	४६३	३,६७,४२७

केन्द्रीय  
प्रान्त और  
द्वारा  
(मध्य  
प्रवेश)

१६२८	—	—	२,१७३
१६२९	३	५	२५१४
१६३०	७	७	३,४६६
१६३१	७	७	४८३१
१६३२	१०	१०	६७८८
१६३३	११	११	७८०५
१६३४	१२	१२	८,६६८
१६३५	१५	१५	१०,२६०
१६३६	१७	१४	१०,८१५
१६३७	१६	११	६१३३
१६३८	२७	२६	८,६२८
१६३९	३५	३०	१३,३७७
१६४०	४१	३१	११,५६०
१६४१	५०	३८	१७,२६१

१	२	३	४	५
	१६४२	५५	३८	२३,६८४
	१६४३	४६	३५	२६,४३०
	१६४४	४८	२६	१४,८८८
	१६४५	५३	२७	१३,७४८
	१६४६	४५	३२	१७,७७६
	१६४७	६६	४८	२०,१४६
	१६४८	६४	५५	४०,१६८
	१६४९	८८	६०	३३,५६०
	१६५०	१०६	७४	४८,४३६
	१६५१	६८	६०	३६,३३२
	१६५२	१११	६७	४०,१२१
	१६५३	११८	६२	४१,४६७
	१६५४	१४४	६५	३३,१३३
	१६५५	१५६	१०१	६६,००१
मद्रास	१६२८	—	—	६,५५७
	१६२९	१०	१०	१६,६१३
	१६३०	१२	१२	४५,३४६
	१६३१	१७	१६	३६,८७६
	१६३२	२३	२२	४२,४०२
	१६३३	३४	३२	४८,०५४
	१६३४	३८	२५	२१,७०८
	१६३५	३२	२८	२४,८८६
	१६३६	३२	२५	२२,२०४
	१६३७	४३	२७	१६,०१०
	१६३८	५४	४१	४६,३७२
	१६३९	८७	६६	४६,३७६
	१६४०	११०	८३	७१,०६२
	१६४१	१२४	८०	५३,६२७
	१६४२	१३७	७६	४२,२६४
	१६४३	१४३	८६	४६,४५१
	१६४४	१७४	९६	६४,५६७



१	२	३	४	५
	१६४५	१५४	१४१	८८ २७०
	१६४६	२३२	१८०	१ २७ ४१४
	१६४७	३६८	२७३	१,८७ १८६
	१६४८	५१२	३४६	२ ४२ ६२८
	१६४९	५६७	२६६	१ ५० १८०
	१६५०	५५०	१८२	१ १६ ५६९
	१६५१	७४९	२६०	१ ३८ ५०७
	१६५२	६१९	३५७	१,६३ २६४
	१६५३	६५८	३२०	१,३१ ९१४
	१६५४	५३४	३२८	१,३८ ९९८
	१६५५	६१२	४००	१ ५६ ३२८
उत्तीसा	१६३७	१	१	१८
	१६३८	२	२	३७४
	१६३९	२	२	३२३
	१६४०	३	३	५३५
	१६४१	३	३	३५९
	१६४२	३	३	६५३
	१६४३	४	४	१ ४९४
	१६४४	७	५	१ १४८
	१६४५	४	४	१ ४९४
	१६४६	७	५	१ १४८
	१६४७	४२	३१	८ ७६६
	१६४८	५४	२५	५ ६३४
	१६४९	७२	२७	१३ ४०७
	१६५०	८३	३१	२३ २६८
	१६५१	४४	२६	१६ ०९७
	१६५२	१०४	३२	१९ २०९
	१६५३	५२	५२	३२ ३२५
	१६५४	८१	६२	३१ २०९
	१६५५	९५	६५	३२ ९१९
		७	७	७६०
पूर्वी पंजाब १६४८				

१	२	३	४	५
	१९४६	८	८	२,८६६
	१९४०	४१	३६	१४,४००
	१९४१	५४	५८	१०,३१४
	१९४२	१०६	६६	१२,१०८
	१९४३	१३६	८२	२०,६१८
	१९४४	१६८	८६	१७,४२४
	१९४५	२१६	९१	१८,४६५
उत्तर प्रदेश	१९२८	—	—	३,११६
	१९२९	४	४	१२,१७६
	१९३०	५	५	१२,७३८
	१९३१	६	६	१२,८४३
	१९३२	६	६	९,८६५
	१९३३	६	५	९,८२३
	१९३४	५	४	७,८११
	१९३५	८	७	८,९७८
	१९३६	१०	१०	१०,३१०
	१९३७	१०	१०	१०,०८१
	१९३८	१८	१६	२३,४१४
	१९३९	३५	२३	११,७५६
	१९४०	४३	३४	१५,८११
	१९४१	४०	२६	१४,८०७
	१९४२	४२	२५	१७,४६३
	१९४३	२८	२७	२०,६६७
	१९४४	३१	३१	३२,६४४
	१९४५	३४	३४	३६,७३४
	१९४६	७०	४३	३५,६२६
	१९४७	१६६	११३	६०,६१६
	१९४८	२८२	२०६	१,२७,६८२
	१९४९	३५६	२६२	१,३८,४०३
	१९५०	५२८	३३४	२,१८,०६७
	१९५१	५२८	३६५	१,१७,५८४

१	२	३	४	५
	१६५०	५५७	४०४	१,६५ २१२
	१६५०	१६७	६०८	१,७० १८०
	१८१४	७०	६६६	१ ४० ४६६
	१६५५	६५१	१६७	१ ६१ ५५०
पश्चिमी	१६४७	१६६	२५६	६८८,६६७
गंगान	१६६८	८२६	६८३	४ १८ ६०६
	१६४६	१०४६	१३६	४ ३८,८८३
	१६५०	११५५	१४१	४,८६,१५८
	१६५१	८२७	४५२	१ ३६,४८८
	१६५२	६२१	४६६	३,३४,७३०
	१६५३	११६३	५५४	३ २६,६३१
	१६५४	१४३६	६८०	४ ०० ८१४
	१६५५	१३८१	५६७	३ ६१,१७६

भाग 'ब' राज्य

हैदराबाद	१६४६	११०	४०	३६,६७५
	१६५०	८१	४५	२५ २६४
	१६५१	६०	६०	१८ ३०५
	१६५२	१६५	५०	१६,०२७
	१६५३	५५	४१	१६ ४७३
	१६५४	२७६	५७	२२,३६६
	१६५५	३१३	६३	२३,४७३
मध्य	१६४६	२२	१४	१६ १६१
भारत	१६५०	२१	१४	१८ ४७६
	१६५१	३१	२७	६,१८०
	१६५२	३८	३३	१३ ६२८
	१६५३	६६	६०	१५,७६५
	१६५४	६२	३४	१४ ६००
	१६५५	६६	४४	१८ १५५
मसूर	१६४६	८६	६७	५४,६०५
	१६५०	३४	३३	३३,७०६

१	२	३	४	५
	१९५१	३०	३२	३०,६६६
	१९५२	३३	३३	२६,२२५
	१९५३	—	—	—
	१९५४	३५	३३	३६,०७५
	१९५५	५५	५५	४८,४०५
	१९५६	—	—	—
	१९५७	२२३	२२३	१,१३,६२४
पप्पू	१९५३	६	६	४,८३३
	१९५४	१०	६	२,२३६
	१९५५	१४	१०	३,०३२
त्रावनकोर	१९४६	अनुपलब्ध	५६	२२,८५०
कोचीन	१९५०	५६	५६	३२,५४८
	१९५१	३५	३५	१२,०४१
	१९५२	५५५	१००	५५,५०४
	१९५३	५६८	६७	५०,०३२
	१९५४	६४५	१३७	८५,१२५
	१९५५	७६६	१८५	१,४१,५३०
मीरापट्ट	१९४६	अनुपलब्ध	३३	१०,१२१
	१९५०	२८	२६	११,४०८
	१९५१	३३	३३	१८,८८७
	१९५२	५५	४६	१३,७६३
	१९५३	६४	४७	१३,७४१
	१९५४	६१	५७	१२,८६६
	१९५५	१२२	६२	१८,२२८
राजस्थान	१९४८	—	—	—
	१९५०	३५	१६	१२,१२७
	१९५१	२६	२३	१७,५२१
	१९५२	अनुपलब्ध	अनुपलब्ध	अनुपलब्ध
	१९५३	३३	३३	८,४४५
	१९५४	८५	३६	७,८८८
	१९५५	११६	१२	१२,५४०

१	२	३	४	५
भाग 'स' राज्य				
भजनमेर	१६३०	१	१	१ ७४५
झीर	१६३१	२	२	१ ७७६
मेरवाह	१६३२	२	१	३४
	१६३३	२	१	३४
	१६३४	१	१	५६
	१६३५	१	१	१६३
	१६३६	१	१	२६६
	१६३७	३	३	८४५
	१६३८	३	२	३०४
	१६३९	२	२	३०२
	१६४०	३	३	३,४६६
	१६४१	३	४	२८१
	१६४२	१	१	२३८
	१६४३	३	३	४ ७६४
	१६४४	३	३	१,०४७
	१६४५	३	३	६४६
	१६४६	४	४	३ १५६
	१६४७	८	८	५ १८४
	१६४८	११	११	६ ०३१
	१६४९	१६	१५	५ ५३२
	१६५०	१५	१५	५ ६४८
	१६५१	१८	१७	६ ४६२
	१६५२	२०	१९	५ ४६६
	१६५३	१५	१५	६ १४३
	१६५४	१८	१४	६,०१०
	१६५५	१९	१८	७,३६७
दिल्ली	१८३०	२	२	२ ६७६
	१८३१	३	२	४,०४३
	१८३२	४	२	३,४८२

	१	२	३	४	५
		१९३३	१०	८	११,७४९
		१९३४	१०	९	१०,५८१
		१९३५	१२	१०	७,७०२
		१९३६	१४	१३	८,२५९
		१९३७	१५	१४	१०,६०८
		१९३८	१८	१७	१५,३१०
		१९३९	२३	२२	२१,४९२
		१९४०	२७	२६	२४,३७६
		१९४१	२९	२८	२४,१८९
		१९४२	२९	२०	२१,५४६
		१९४३	३०	२३	१६,८६५
		१९४४	३२	२४	२४,७१२
		१९४५	४०	१९	३०,५०४
		१९४६	४७	२५	३४,१७३
		१९४७	५२	३०	४३,२०४
		१९४८	४७	३२	२०,४४४
		१९४९	५९	४८	२५,४८६
		१९५०	६०	५९	३१,४१२
		१९५१	८७	६८	८०,३६४
		१९५२	११७	८५	३१,००९
		१९५३	९३	९०	४०,१७२
		१९५४	१३४	११५	६०,१६४
		१९५५	१९१	१६८	६७,१९६
कुल		१९४९	१	१	३२०
		१९५०	३	३	४९७
		१९५१	२	२	५६४
		१९५२	१	१	३१५
		१९५३	३	३	८१९
		१९५४	५	५	२,०४२
		१९५५	—	—	—
भोपाल		१९५०	५	३	७९७

१	२	३	४	५
	१९५१	७	५	१,२२७
	१९५२	५	५	१५७२
	१९५३	१२	१२	३,६३४
	१९५४	२१	१६	४,३९९
	१९५५	१९	१९	६,८७०
कच्छ	१९५२	१	१	४१९
	१९५३	१	१	४१९
	१९५४	१	१	४१९
	१९५५	१	१	४१४
हिमाचल प्रदेश	१९५३	२	२	३३२
	१९५४	६	२	३५१
	१९५५	६	२	३४१
मिपुरा	१९५३	६	३	१,६४६
	१९५४	११	११	२,८५०
	१९५५	२२	१२	६,०६७
विष्णु प्रदेश	१९५३	—	—	—
	१९५४	८	८	१,९८२
	१९५५	६	५	१,१४१

टिप्पणी — भारतीय व्यवसाय सघ अधिनियम कुछ भाग ब' और स राज्यों में लागू नहीं होता था जिन्हें पहले भारतीय रियासत कहा जाता था। उनमें स बहुता के भारतीय अधिनियम के आधार पर अपने विधान थे। १ अप्रैल १९५१ से भारतीय अधिनियम जम्मू और काश्मीर को छोड़कर भारत के सभी राज्यों में लागू कर दिया गया है।

## विवरण ३

१९५६ म राज्या न पुनगठा व पश्चात् श्रमिका के पजीवृत राज्य व्यवसाय मध

राज्य	वर्ष	पजीवृत व्यवसाय संघा की मर्या	विवरण भेदन घात संघा की मर्या	विवरण भेदन वाले संघो की मर्या
प्राध	१९५६-५७	१८८	१२६	८२,०००
	१९५७-५८	१६१	१६३	१,०६,०००
	१९५८-५९	५७८	२६७	१,७८,०००
	१९५९-६०	५४८	१८१	७६,०००
	१९६०-६१	६००	१६२	१,२५,०००
प्रासाग	१९५६ ५७	१८६	१६	१,७५,०००
	१९५७ ५८	१६	५०	७३,०००
	१९५८ ५९	१७७	८६	२,६८,०००
	१९५९ ६०	१७७	७६	२,०७,०००
	१९६० ६१	अनुपलब्ध	अनुपलब्ध	अनुपलब्ध
गिरा	१९५७ ५८	१६	१८६	३,०६,०००
	१९५८ ५९	१६	४०६	२,१८,०००
	१९५९ ६०	१६१	८७८	७,७१,०००
	१९६० ६१	६०८	८७८	३,७७,०००
	१९६० ६१ (?)	६६२	८८८	३,७१,०००
मध्य	१९५६ ५७	८१६	८६८	४,००,०००
	१९५७ ५८	१६१८	१०२०	६,०१,०००
	१९५८ ५९	१७७६	१०२३	६,१३,०००
	१९५९-६०	१८२१	१११३	८,१८,०००
	१९६० ६१	२०१८	११०१	६,६८,०००
पश्चिम	१९५६ ५७	१८४	१७७	२,६१,०००
	१९५७ ५८	२१३	८७३	३,११,०००
	१९५८ ५९	११८	६०८	३,७६,०००
	१९५९-६०	१६१०	८६६	३,७१,०००
	१९६० ६१	८१११	८३७	२,१६,०००



१	२	३	४	५
मध्यप्रदेश	१६५६-५७	२४७	६४	२६,०००
	१६५७-५८	२८३	६२	४५,०००
	१६५८-५९	२१३	८४	६२,०००
	१६५९-६०	२६२	११४	५५,०००
	१६६०-६१ (१)	२३७	६३	५१,०००
मद्रास	१८५६-५७	७१६	५१८	२,२५,०००
	१८५७-५८	८०४	६५८	३,१३,०००
	१८५८-५९	६४३	७४६	३,८४,०००
	१८५९-६०	६६३	७६६	३,७६,०००
	१८६०-६१	१,१०७	८६१	४,०७,०००
मगूर	१८५६-५७	२२३	२२३	१,१६,०००
	१८५७-५८	४०८	२०१	१,०८,०००
	१८५८-५९	४०३	१८८	१,०६,०००
	१८५९-६०	४५८	१८५	१,०४,०००
	१८६०-६१	४४२	१८५	६०,०००
उड़ीसा	१८५६-५७	११६	७३	४८,०००
	१८५७-५८	११६	७५	७१,०००
	१८५८-५९	१५८	६०	४५,०००
	१८५९-६०	१२०	७३	५१,४१५
	१८६०-६१	१०३	५६	५३,०००
पंजाब	१८५६-५७	३७६	१४२	३७,०००
	१८५७-५८	३६०	२१३	६१,०००
	१८५८-५९	४५४	२३४	५७,०००
	१८५९-६०	५८७	१७८	४४,०००
	१८६०-६१	५५०	२४८	६३,०००
राजस्थान	१८५६-५७	२२०	१०६	२३,०००
	१८५७-५८	२१२	११२	२६,०००
	१८५८-५९	अनुपम	१४०	४०,०००
	१८५९-६०	१२५	१२५	३७,०००
	१८६०-६१	१८६	१६४	४२,०००

१	२	३	४	५
उत्तरप्रदेश	१९५६-५७	८८१	६२०	२,७७,०००
	१९५७-५८	९३२	५९५	२,५९,०००
	१९५८-५९	९५५	६५२	२,४३,०००
	१९५९-६०	१०२९	८२६	२,८४,०००
	१९६०-६१	१००५	८३३	३,२६,०००
पश्चिमी	१९५६-५७	२०३३	४०९	१,७८,०००
बंगाल	१९५७-५८	२३००	७८०	४,७१,०००
	१९५८-५९	१९७३	८६७	७,३३,०००
	१९५९-६०	१८५०	११३४	९,१७,०००
	१९६०-६१	१९८७	१३२५	९,८४,०००
अठ्ठमान	१९५६-५७	अनुपलब्ध	अनुपलब्ध	अनुपलब्ध
और निबो	१९५७-५८	९	९	४,०००
बार द्वीप	१९५८-५९	९	९	३,०००
समूह	१९५९-६०	७	७	२,०००
	१९६०-६१	१२	९	२,०००
दिल्ली	१९५६-५७	२५४	२०६	१,४१,०००
	१९५७-५८	२६८	२१३	१,८७,०००
	१९५८-५९	३०२	२३३	२,१६,०००
	१९५९-६०	३०८	२६४	२,२४,०००
	१९६०-६१	३१४	२५४	२,१०,०००
हिमाचल	१९५७-५८	९	३	४८९
प्रदेश	१९५८-५९	१२	१२	३,०००
	१९५९-६०	१२	१२	३,०००
	१९६०-६१	१३	१३	२,०००
मिपुरा	१९५६-५७	२६	१५	६,०००
	१९५७-५८	२०	१७	७,०००
	१९५८-५९	२७	१६	८,०००
	१९५९-६०	३०	१५	७,०००
	१९६०-६१	३७	१२	७,०००

- टिप्पणी — (१) विवरण भेजने वाले नियोजक-सभा की सख्या सम्मिलित है ।
- (२) राज्यों के पुनर्गठन के पूर्व की अवधि के कुछ राज्यों के आकड़ों से इन आंकड़ों की तुलना नहीं की जा सकती है क्योंकि पुनर्गठन के कारण उनकी सीमाओं में परिवर्तन हो गया है ।
- (३) १९५६-६० में बम्बई राज्य को विभक्त कर दिया गया था ।
-

## विवरण ४

सदस्य सरणा के अनुसार विवरण भेजने वाले पंजीकृत व्यवसाय सघों का प्रतिष्ठित वितरण

## सदस्यता वर्ष

५० से कम		५०-९९		१००-२२९		३००-४९९		५००-९९९	
घप	सघ	सदस्यता	सघ	सदस्यता	सघ	सदस्यता	सघ	सदस्यता	सघ
१९३०	२	२९	४	३०२	२०	६,१०६	११	४,३०३	२२
१९३१	१०	३१८	५	३२७	२६	४,७८६	१७	६,४१९	१५
१९३२	८	२४२	१२	७२६	३१	६,४२३	१५	५,८८१	२३
१९३३	१९	४९७	१७	११०५	३४	६,८७२	१९	७,३४२	२०
१९३४	२२	५४३	२०	१,२९४	३८	७,३६३	१९	७,११८	२५
१९३५	२०	४९८	२९	२,०४२	५१	९,७१७	१७	६,४९१	२२
१९३६	२४	६६८	२३	१,६६४	६०	११,७८३	३०	११,४६४	२८
१९३७	२५	६०७	२५	१,७०७	७४	१४,०६२	२९	११,०८१	३०
१९३८	४६	३१२	३४	२,४६४	१०६	२०,२१०	४८	१८,९२३	४०
१९३९	५३	१,४७४	३३	२,४०४	१२१	२३,०४०	५०	१०,१०१	६५
१९४०	७२	१,९१३	३४	२,६३७	१४३	२६,८१२	५२	२०,४४९	६३
१९४१	८१	२,०३२	४३	३,२६६	१४८	२७,९७१	५२	२०,३०९	७१
१९४२	७२	२,१८१	३३	२,३७२	१४९	२७,६४६	६८	१८,४०८	४९



## विवरण \*

सदस्य सस्या के अनुसार विवरण देने वाले पञ्जीकृत व्यवसाय शायो का प्रतिगत वितरण

## सदस्यता वर्ग

वर्ग	सम	१०००-१६६६	सम	२०००-४६६६	सम	५०००-६६६६	सम	१०००-१६६६६	सम	२००००-से अधिक
		सदस्यता		सदस्यता		सदस्यता		सदस्यता		सदस्यता
१६३०	१२	१८,४६१	७	१८,३०३	५	३३,६६६	४	५१,२६०	३	६५,६६३
१६३१	१५	१६,००६	८	२२,६००	५	३२,२७८	२	२८,८६२	४	६३,१६३
१६३२	१०	१६,११६	१४	२४,३५८	१	५,६३०	४	६२,२८६	३	७६,६३५
१६३३	१८	२३,३६४	११	३६,७७६	२	११,८२६	५	७६,७११	२	५६,२२६
१६३४	१७	२२,६४५	१०	२८,३४२	२	११,३५६	६	६०,८३३	१	२०,६६६
१६३५	१७	२४,०४२	१७	५३,५६७	२	१३,७०४	५	७०,५८७	३	८८,७६४
१६३६	११	१६,१६८	१७	३०,४०६	८	६१,२८०	१	१५,६७७	३	७६,४६७
१६३७	११	१५,३५६	२०	५७,३३१	१०	७०,४२७	२	३५,६३४	१	३५,२२७
१६३८	२०	२७,५५२	२२	६६,५५६	१३	६२,११८	३	४६,६६१	३	७६,६४३
१६३९	३०	५१,२६६	२६	७६,६४४	६	६३,६४८	६	६८,०७२	१	२३,४६४
१६४०	३३	४६,८०५	२७	७३,७६६	१५	१,००,८३४	६	१,४४,८८७	२	४६,६०५
१६४१	३५	४६,७१६	३१	६६,००१	१०	७१,५८०	११	१,५७,२६७	१	३७,०००
१६४२	३८	५०,६६३	३०	६४,०८५	१०	७१,२८४	१३	१,६३,८८०	३	६६,१०६



## विवरण ५

काम बंदी ने परिणत भारत मे औद्योगिक विवाद

वर्ष	नामबंदी की शुरुआत	सन्निहित थर्मिको की शुरुआत	व्यय गये बाय दिन	धेतन तथा बोमस भत्ता	वर्गविक्रम अवकाश मोर पड़े	अन्य निमेष सजात	उठनी परियाम के आधार पर विवादो का वर्गीकरण	सफा असकल प्रगति	एप स म मोर अजात सफल
						वारण भी सम्मि नित है			

१९२१	३६६	६०० ३५१	६१,८४,४२६	१६७	७४	६८	११	७४	—	६२	२११	८७	६	—
१९२२	२७८	४,२५,४३४	६१,७२,७२७	१२७	३२	५०	१६	५०	—	३४	२१५	२१	४	—
१९२३	२१३	३०१,०४४	५०,४१,७०४	६५	१४	५४	६	४१	—	३४	१५६	१६	१	—
१९२४	१२३	३,१२,४६२	८०,३०,६१८	५३	७	३२	३४	३७	—	२३	८८	२१	१	—
१९२५	१२४	२,७०,४२३	१,२४,७८८	६५	६	३५	—	२८	—	१७	८६	२७	१	—
१९२६	१२८	१,८६,८११	१,०६,७८८	६०	५	३१	११	२२	—	१२	१०४	१२	—	—
१९२७	१२६	१,३१,६५५	२०,१६,६७०	६१	—	३६	५	२७	—	१५	१६	२२	३	—







- टिप्पणी — (१) १९५६ और १९५७ के बीच एक विमान देया है। १९५६ तक ने श्रीकडे भाग 'घ' और कुछ भाग 'न' राज्यों से संबंधित हैं। १९५७ के बाद से श्रीकडे प्रकित भारतीय आधार पर है इसलिये इन दो प्रांतियों के प्रांतों तुलनीय नहीं हैं।
- (२) X इन प्रांतों में वे विवाद भी सम्मिलित हैं जिनके परिणाम प्रनिश्चित थे। ऐसे विवादों की संख्या १९४२ में १७ तथा १९४३ और १९४४ में ४६ थी।
- (३) X अनुपस्थित होने के कारण गुजरात के प्रांतों सम्मिलित नहीं हैं।
- (४) भारणों और परिणामों के आधार पर प्रोचोनित विवादों ने वर्गीकरण का योग हमेशा उन रूप के दिवानों की संख्या के योग से नहीं मिलेगा क्योंकि कुछ सचों की सूचना उपलब्ध नहीं थी।